

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

"ЗАТВЕРДЖУЮ"
Заступник керівника
(проректор з науково-педагогічної роботи)

№0207154

Володимир ЄРМАЧЕНКО

Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань **28 Публічне управління та адміністрування**
Спеціальність **281 Публічне управління та адміністрування**
Освітній рівень **третій (освітньо-науковий)**
Освітня програма **Публічне управління та адміністрування**

Статус дисципліни **базова**
Мова викладання, навчання та оцінювання **українська**

Завідувач кафедри
державного управління,
публічного адміністрування
та регіональної економіки

Наталія ГАВКАЛОВА

Харків
2020

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки

Протокол № 2 від 26.08.2020 р.

Розробник:

Гавкалова Наталія Леонідівна, д.е.н., професор

**Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни**

| Навчальний рік | Дата засідання кафедри – розробника РПНД | Номер протоколу | Підпис завідувача кафедри |
|----------------|------------------------------------------|-----------------|---------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Анотація навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" є навчальною дисципліною, яка вивчається згідно з навчальним планом забезпечення третього освітньо-наукового рівня підготовки докторів філософії зі спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування" освітньо-наукової програми "Публічне управління та адміністрування". Робоча програма навчальної дисципліни розкриває мету навчальної дисципліни, структурно-логічну схему вивчення навчальної дисципліни, компетентності та результати навчання за дисципліною, програму навчальної дисципліни (яка складається з двох змістовних модулів, що включають 10 тем), порядок оцінювання результатів навчання, шкалу оцінювання: національну та ЄКТС, рекомендовану літературу (основну, додаткову та інформаційні ресурси). Внаслідок засвоєння навчального матеріалу аспірант отримує знання, уміння та навички розроблення та прийняття рішень в системі управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні.

Мета навчальної дисципліни: є набуття аспірантами знань та навичок щодо процесу управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні, шляхів реалізації політики в управлінні людськими ресурсами, вибору найбільш ефективних засобів управління людськими ресурсами стосовно конкретної ситуації.

Характеристика навчальної дисципліни

| | |
|-----------------------------|-------|
| Курс | 1А |
| Семестр | 2 |
| Кількість кредитів ECTS | 5 |
| Форма підсумкового контролю | залік |

Структурно-логічна схема вивчення дисципліни

| Пререквізити | Постреквізити |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Теорія управління | Методологія та організація наукових досліджень |
| Вступ до публічного адміністрування | Математичні методи, моделі та інформаційні технології у наукових дослідженнях |

Компетентності та результати навчання за дисципліною

| Компетентності | Результати навчання |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| СК9. Здатність застосовувати, розробляти й удосконалювати сучасні технології, в тому числі адміністративно-управлінські, інформаційно-комунікаційні технології, в управлінській, адміністративній, науковій та освітній (педагогічній) діяльності. | РН2. Знати та дотримуватися основних засад академічної доброчесності у науковій і освітній (педагогічній) діяльності. |
| СК10. Здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення, в тому числі в конфліктних ситуаціях, а також з метою їх запобігання. | РН3. Знати та уміти застосовувати загальні та спеціальні методи наукового пізнання, закони, закономірності та принципи управління для розв'язання проблем публічного управління та адміністрування. |
| СК5. Здатність визначати, науково обґрунтовувати та критично оцінювати стратегічні напрями розвитку територій на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях. | РН9. Уміти адаптувати й застосовувати сучасні моделі/підходи до |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| СК6. Здатність ініціювати, організувати та управляти інноваційними проектами на різних рівнях публічного управління та адміністрування. | управління та адміністрування, а також міжнародний досвід при проектуванні та реорганізації організаційних структур управління на різних рівнях публічного управління та адміністрування. |
| СК7. Здатність планувати й організувати роботу дослідницьких колективів з вирішення наукових і науково-освітніх завдань. | |
| СК8. Здатність розробляти та проводити комунікативні заходи задля забезпечення громадської підтримки прийняття управлінських рішень на всіх рівнях публічного управління та адміністрування. | |
| СК9. Здатність застосовувати, розробляти й удосконалювати сучасні технології, в тому числі адміністративно-управлінські, інформаційно-комунікаційні технології, в управлінській, адміністративній, науковій та освітній (педагогічній) діяльності. | |
| СК10. Здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення, в тому числі в конфліктних ситуаціях, а також з метою їх запобігання. | |
| СК11. Здатність до розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення публічного управління та адміністрування. | |
| СК7. Здатність планувати й організувати роботу дослідницьких колективів з вирішення наукових і науково-освітніх завдань. | РН10. Уміти отримувати науково-прикладні результати, які сприяють розв'язанню сучасних проблем в стратегічному розвитку територій на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях. |
| СК9. Здатність застосовувати, розробляти й удосконалювати сучасні технології, в тому числі адміністративно-управлінські, інформаційно-комунікаційні технології, в управлінській, адміністративній, науковій та освітній (педагогічній) діяльності. | |
| СК2. Здатність до оволодіння та розвитку методології наукової, педагогічної та управлінської діяльності. | РН11. Уміти використовувати знання, вміння та навички щодо управління людськими ресурсами та розвитку професійного потенціалу в сфері публічного управління та адміністрування. |
| СК6. Здатність ініціювати, організувати та управляти інноваційними проектами на різних рівнях публічного управління та адміністрування. | |
| СК7. Здатність планувати й організувати роботу дослідницьких колективів з вирішення наукових і науково-освітніх завдань. | |
| СК9. Здатність застосовувати, розробляти й удосконалювати сучасні технології, в тому числі адміністративно-управлінські, інформаційно-комунікаційні технології, в управлінській, адміністративній, науковій та освітній (педагогічній) діяльності. | |
| СК10. Здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення, в тому числі в конфліктних ситуаціях, а також з метою їх запобігання. | |
| СК11. Здатність до розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення публічного управління та адміністрування. | |

Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні

Тема 1. Предмет, методи і завдання дисципліни управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні

1.1. Предмет, метод та завдання вивчення запропонованої дисципліни.

Необхідність вивчення дисципліни "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні". Еволюція концепцій управління людськими ресурсами. Предмет та методи дисципліни "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні". Завдання і структура дисципліни. Визначення поняття управління людськими ресурсами. Комплекс категорій системи управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні. Значення понять ресурс, трудовий потенціал, персонал, управління. Відміна управління людськими ресурсами від управління персоналом.

1.2. Місце і роль "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" серед інших наук.

Місце і роль науки «Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні» серед інших наук. Управління людськими ресурсами як сфера практичної діяльності. Управління людськими ресурсами в системі управління економікою. Мета управління людськими ресурсами. Об'єкт і предмет управління людськими ресурсами. Завдання і напрямки реалізації управління людськими ресурсами на державному рівні.

Тема 2. Сучасні підходи до управління людськими ресурсами

2.1. Поняття, цілі та принципи управління людськими ресурсами.

Сутність категорії персоналу в публічному адмініструванні. Соціальна система організації та її підсистеми. Принципи управління персоналом. Класифікація працівників.

2.2. Ринок праці та способи його регулювання.

Характеристика якісного та кількісного складу населення. Зайнятість. Якість населення. Структура ринку праці та його особливості. Державне регулювання ринку зайнятості та органи державного управління трудовими ресурсами. Органи контролю та нагляду за трудовим законодавством.

2.3. Маркетинговий підхід до управління людськими ресурсами.

Основні принципи, етапи і завдання маркетингу людських ресурсів. Фактори, що визначають напрями маркетингу людських ресурсів. Персонал-маркетинг та його напрямки. Сутність маркетингової роботи та шляхи покриття у персоналі.

Тема 3. Суспільна організація праці в системі управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні

3.1. Теоретичні основи й об'єктивні передумови суспільної організації праці.

Сутність суспільної організації праці. Завдання організації праці на макрорівні, мікрорівні, на робочому місці. Соціально-трудова відносина та їх суб'єкти. Основні соціальні сили суспільства і необхідність узгодження їх дій у сфері соціально-трудова відносин. Регулювання соціально-трудова відносин. Сутність соціального партнерства та його роль у регулюванні соціально-трудова відносин і використанні трудових відносин.

3.2. Суб'єкти соціального партнерства.

Наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки, роботодавці та їх об'єднання, держава та органи місцевого самоврядування, їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудова відносин як суб'єкти соціального партнерства.

3.3. Регулювання соціально-трудових відносин в публічному адмініструванні.

Соціальне партнерство на виробничому рівні. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Колективний договір як основний нормативний акт регулювання трудових відносин в публічному адмініструванні. Зміст колективних угод.

3.4. Зарубіжний досвід соціального партнерства.

Моделі соціального партнерства. Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Тема 4. Забезпечення якості системи управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні

Нормативно-методичне забезпечення системи управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні. Класифікація нормативно-правових документів. Колективний договір, положення про підрозділ. Правове забезпечення системи управління людськими ресурсами. Кадрове забезпечення якості управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні. Функції підрозділу служби управління людськими ресурсами. Трудомісткість робіт з управління людськими ресурсами. Інформаційне забезпечення системи управління людськими ресурсами. Вимоги до якості вихідної інформації. Масиви та бази даних. Інформаційні керуючі системи. Технічне забезпечення системи управління людськими ресурсами. Вихідні дані вибору комплексу технічних засобів.

Тема 5. Управління розвитком людського потенціалу в публічному адмініструванні

5.1. Поняття та оцінка кадрового потенціалу.

Формування кадрового потенціалу. Система показників, що характеризує кадровий потенціал. Система управління людським розвитком. Організаційне забезпечення процесу управління людськими ресурсами. Значущі фактори для фахівців з управління людськими ресурсами.

5.2. Складові мотивації економічної активності населення в системі управління людськими ресурсами.

Мотивація економічної активності населення як складова системи управління трудовим потенціалом. Визначення поняття "потреби" як стану, завдяки якому координуються напрямки діяльності, поведінка, мислення, воля і почуття працівників. Класифікація потреб. Визначення потреб суспільства і потреб населення. Створення умов трудової ситуації, що передбачає вплив на поведінку працівника за допомогою потреб, інтересів, бажань і цілей.

5.3. Управління мотивацією економічної активності населення.

Форми та методи матеріальної і нематеріальної мотивації економічної активності працівників. Методи прямого і непрямого впливу. Економічні, адміністративні і правові методи впливу. Стимули як інструменти, що викликають дію певних мотивів. Економічні, правові й адміністративні методи оцінки економічної активності населення. Організаційні методи мотивації. Екстенсивний і інтенсивний аспекти аналізу економічної активності трудового потенціалу.

Тема 6. Планування і прогнозування людських ресурсів

6.1. Сутність і значення планування і прогнозування трудових ресурсів для поступального розвитку суспільства.

Основні задачі планування. Методи планування кадрової політики організації та прогнозування стану трудових ресурсів. Штатний розклад, його склад.

6.2. Етапи та методика планування й прогнозування трудових ресурсів.

Планування персоналу, продуктивності праці, трудомісткості, чисельності персоналу. Планування засобів на оплату праці, його мета. Соціальне планування, його структура. Показники оцінки соціального розвитку трудового колективу.

6.3. Методи розрахунку кількісної потреби у персоналі.

Метод розрахунку по продуктивності праці. Метод планування потреби з прибутку. Планування за нормативами праці. Планування з використанням трудомісткості. Розрахунок чисельності персоналу.

6.4. Методи та моделі прийняття управлінських рішень щодо кадрової політики організації.

Змістовий модуль 2. Основні напрямки управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні

Тема 7. Управління професійним та кар'єрним розвитком людських ресурсів в публічному адмініструванні

7.1. Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівня трудових ресурсів

Роль кваліфікованих кадрів. Поняття та основні показники загальноосвітнього і професійного рівня. Основні риси кваліфікації конкурентоспроможної робочої сили. Управління формуванням якості людських ресурсів. Напрямки щодо вдосконалення якості трудового потенціалу.

7.2. Система професійної підготовки людських ресурсів в Україні

Зміст, принципи та структура загальної і професійної освіти в Україні. Навчальні заклади різних форм власності. Освітні рівні України. Середня школа. Середня спеціальна освіта. Професійно-технічна освіта. Вища освіта.

7.3. Організація підготовки й підвищення кваліфікації кадрів.

Функції та структура державної системи загальної та професійної освіти. Роль навчальних закладів альтернативних форм власності. Організаційні форми та соціально-економічні важелі заохочення перепідготовки, набуття другої освіти та підвищення кваліфікації. Організація перепідготовки працюючих і безробітних. Система підвищення кваліфікації. Курси. Індивідуальне навчання.

7.4. Зарубіжний досвід формування професійного рівня людських ресурсів.

Основні концептуальні підходи до формування професійного рівня трудових ресурсів. Зв'язок між системою підготовки кадрів і виробництвом. Безперервна освіта. Особливості формування професійного рівня людських ресурсів в країнах ЄС.

Тема 8. Ефективність управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні

8.1. Оцінка ефективності управління людськими ресурсами.

Методи оцінки ефективності. Вихідні дані для оцінки ефективності. Система кількісних та якісних показників. Рейтингові оцінки. Методи оцінки персоналу і результативності праці. Атестація персоналу.

8.2. Аудит та діагностика системи управління людськими ресурсами.

Внутрішній та зовнішній аудит. Система моніторингу якості управління людськими ресурсами. Діагностика управління людськими ресурсами та шляхи усунення недоліків. Інформаційні системи управління людськими ресурсами.

8.3. Методика розрахунку індексу розвитку людського потенціалу: перспективи розвитку соціальної політики в Україні.

Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду. Концепція розвитку людини в рамках Програми розвитку Організації об'єднаних націй, її принципи. Показник індексу людського розвитку, його складові. Стратегія розвитку людських ресурсів, її основні положення.

Тема 9. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання

9.1. Поняття та види конфліктів.

Поняття конфліктів. Основні ознаки конфліктна. Негативні наслідки конфліктів. Позитивні функції трудових конфліктів. Типи трудових конфліктів. Внутрішньо-особистісний, міжособистісний конфлікти. Конфлікт між особистістю та групою. Міжгруповий конфлікт.

9.2. Причини виникнення конфліктів

Розподіл ресурсів. Взаємозалежність завдань. Розбіжність у цілях. Розбіжність в уявленнях і цінностях. Розбіжність у манері поведінки і цінностях. Незадовільні комунікації. Суб'єкти і об'єкти трудових конфліктів.

9.3. Методи управління конфліктами.

Нормативно-правова база розв'язання трудових конфліктів в Україні. Внутрішньо-особистісні методи. Структурні методи. Метод ухилення. Метод примусу. Метод згладжування. Метод співробітництва. Метод компромісу.

9.4. Використання примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів.

Роль примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів і механізм їх реалізації. Елементи процедури примирення. Досвід регулювання трудових конфліктів у зарубіжних країнах.

Тема 10. Сучасні тенденції в управлінні людськими ресурсами

10.1. Лізінг та аутстафінг персоналу.

Іноваційні методи в управлінні людськими ресурсами. Проблеми тимчасового найму. Трудові відносини в лізінг-персоналу. Передумови застосування аутстафінгу.

10.2. Аутсорсінг і контролінг персоналу

Практика аутсорсінгу процесів управління людськими ресурсами. Функції аутсорсінгу. Переваги та недоліки аутсорсінгу. Координаційні функції контролінгу персоналу. Цілі контролінгу персоналу. Концепція контролінгу тайого диференціація. Відмінності між контролем і контролінгом. Рівні та об'єкти контролінгу персоналу.

10.3. Ринок логістики у сфері працевлаштування

Посилення процесу інтернаціоналізації виробництва як фактор участі країн в міжнародному поділі праці та обміну. Міграційна політика та її вплив на зайнятість населення. Комплексний підхід до оцінки міжнародної міграції робочої сили. Позитивний та негативний вплив міжнародної міграції робочої сили.

Перелік практичних (семінарських), а також питань та завдань до самостійної роботи наведено у таблиці «Рейтинг-план навчальної дисципліни».

Методи навчання та викладання

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності аспірантів передбачене застосування таких способів подання (представлення) інформації аспіранту в ході його пізнавальної діяльності, реалізований через дії, які пов'язують викладача й аспіранта, а саме:

1. Пояснювально-ілюстративний метод, або інформаційно-рецептивний.
2. Репродуктивний метод (репродукція – відтворення).
3. Метод проблемного викладу.
4. Частково-пошуковий, або евристичний, метод.
5. Дослідницький метод.

Серед продуктивних методів навчання, спрямованих на активізацію та стимулювання навчально-пізнавальної діяльності аспірантів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних технологій, таких як проблемні лекції (теми 1, 5, 8); міні-лекції (теми 2-4); презентації (теми 4, 6); робота в малих групах (теми 1, 8, 9); семінари-дискусії

(теми 1-6, 8-10); мозкові атаки (теми 1-5, 7-9); розбір управлінських ситуацій (теми 3-8), модерація (теми 5-7) тощо.

Порядок оцінювання результатів навчання

Оцінювання результатів навчання з дисципліни "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою.

Оцінювання здійснюється за такими видами контролю:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних та семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачу отримати залік – 60 балів);

модульний контроль, що проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті інтегровану оцінку результатів навчання після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля.

Поточний контроль включає оцінювання аспірантів під час:

лекцій – активна робота на парі (1 бала за кожне заняття) за умови активної навчально-пізнавальної діяльності здобувача, участі в обговоренні проблемних та дискусійних питань за темою лекційного заняття. Загальна кількість балів – 10.

практичних та семінарських занять – активна робота на парі (3 бал за кожне заняття) за умови виконання здобувачем всіх практичних завдань згідно робочого плану (технологічної карти) з навчальної дисципліни "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" та участі в обговоренні проблемних та дискусійних питань за темою семінарського заняття. Загальна кількість балів – 27.

Формами поточного оцінювання та методами демонстрування результатів навчання здобувачів в рамках самостійної роботи є:

Перевірка виконаних домашніх завдань щодо використання методів та інструментарію управління людськими ресурсами. Кожне домашнє завдання оцінюється в 2 бал за умови правильного виконання та наявності висновків. Кількість домашніх завдань – 4, максимальна кількість балів за усі домашні завдання становить 8.

Есе, що оцінює здатність здобувача обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки щодо проблем ефективного управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні; вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки. Максимальна кількість балів – 6. Есе оцінюється після обговорення його здобувачами та викладачем.

Презентації та виступи на наукових заходах (3 бали за кожен презентацію), що дозволяють оцінити рівень засвоєння теоретичних основ та методології управління людськими ресурсами; ознайомлення з нормативно-правовими та законодавчими актами України, а також із сучасною літературою з питань використання методів та інструментарію управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні; вміння поєднувати теорію з практикою при розв'язанні практичних завдань. Кількість презентацій – 4, максимальна кількість балів за всі презентації становить 12.

Поточні контрольні роботи, які проводяться в формі тестування за теоретичним матеріалом з навчальної дисципліни "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні". Кожна контрольна робота складається з 16 тестових завдань (максимальна оцінка за кожне тестове завдання – 0,5 балів). Максимальна оцінка за кожну контрольну роботу – 8 балів. Максимальна кількість балів за обидві контрольні – 16 балів. Перша контрольна включає матеріал за темами 1 – 3, а друга – за темами 6 – 8.

Оцінювання результатів вивчення навчальної дисципліни "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" в межах поточного контролю включає також таку форму як колоквиум. Протягом семестру здобувачі пишуть два колоквиуми. Максимальна оцінка за колоквиум першого змістового модуля – 11 балів; другого - 10 балів. Максимальна

кількість балів за обидва колоквиуми – 21 бал. Перший колоквиум включає теми 1 – 6, а другий колоквиум – теми 7 – 10. Структура колоквиуму: 1) 20 тестових завдань (максимальна оцінка за кожне тестове завдання – 0,2 балів); 2) практичне завдання (максимальна оцінка – 6 балів).

Виставлення підсумкової оцінки здійснюється за шкалою, наведено в таблиці "Шкала оцінювання: національна та ЄКТС".

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

| Сума балів за всі види навчальної діяльності | Оцінка ЄКТС | Оцінка за національною шкалою | |
|----------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------|---------------|
| | | для екзамену, курсового проекту (роботи), практики | для заліку |
| 90 – 100 | A | відмінно | зараховано |
| 82 – 89 | B | добре | |
| 74 – 81 | C | | |
| 64 – 73 | D | задовільно | |
| 60 – 63 | E | незадовільно | не зараховано |
| 35 – 59 | FX | | |

Форми оцінювання та розподіл балів наведено у таблиці "Рейтинг-план навчальної дисципліни".

Рейтинг-план навчальної дисципліни

| Тема | Форми та види навчання | | Форми оцінювання | Мах бал |
|---------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------|
| Тема 1. | <i>Аудиторна робота</i> | | | |
| | Лекція | Проблемна лекція на тему "Предмет, методи і завдання дисципліни управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" | Робота на лекції | 1 |
| | Семінарське заняття | Семінар за темою "Персонал публічної установи як об'єкт управління" | Активна участь у семінарському занятті | 3 |
| | <i>Самостійна робота</i> | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка домашнього завдання за темою: "Значення понять ресурс, трудовий потенціал, персонал, управління. Відміна управління людськими ресурсами від управління персоналом" | Перевірка завдання | 2 |
| Тема 2. | <i>Аудиторна робота</i> | | | |
| | Лекція | Лекція на тему "Сучасні підходи до управління людськими ресурсами" | Робота на лекції | 1 |
| | Семінарське заняття | Семінарське заняття за темою: "Основні принципи, етапи і завдання маркетингу людських ресурсів" | Активна участь у семінарському занятті | 3 |

| | | | | |
|----------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---|
| | <i>Самостійна робота</i> | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка презентації за темою: "Досвід управління людськими ресурсами публічної служби в інших країнах" | Презентація за темою | 3 |
| Тема 3. | <i>Аудиторна робота</i> | | | |
| | Лекція | Лекція на тему "Суспільна організація праці в системі управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" | Робота на лекції | 1 |
| | Практичне заняття | Проведення опитування студентів | Експрес-контрольна робота | 8 |
| | | Семінарське заняття за темою: "Сутність суспільної організації праці. Завдання організації праці на макрорівні, мікрорівні, на робочому місці" | Активна участь у семінарському занятті | 3 |
| | <i>Самостійна робота</i> | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка домашнього завдання за темою: "Сутність суспільної організації праці. Завдання організації праці на макрорівні, мікрорівні, на робочому місці" | Презентація за темою | 3 |
| Тема 4. | <i>Аудиторна робота</i> | | | |
| | Лекція | Лекція на тему "Забезпечення якості системи управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" | Робота на лекції | 1 |
| | Семінарське заняття | Семінарське заняття за темою: "Інформаційне забезпечення системи управління людськими ресурсами. Вимоги до якості вихідної інформації" | Активна участь у семінарському занятті | 3 |
| | <i>Самостійна робота</i> | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка домашнього завдання за темою: "Інформаційне забезпечення системи управління людськими ресурсами. Вимоги до якості вихідної інформації" | Презентація за темою | 3 |
| Тема 5. | <i>Аудиторна робота</i> | | | |
| | Лекція | Проблемна лекція на тему "Управління розвитком людського потенціалу в публічному адмініструванні" | Робота на лекції | 1 |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----|
| | Семінарське заняття | Семінарське заняття за темою: "Створення умов трудової ситуації, що передбачає вплив на поведінку працівника за допомогою потреб, інтересів, бажань і цілей" | Активна участь у семінарському занятті | 3 |
| | <i>Самостійна робота</i> | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Написання есе за темою: "Нові методи розвитку персоналу" | Есе | 3 |
| Тема 6. | <i>Аудиторна робота</i> | | | |
| | Лекція | Лекція на тему "Планування і прогнозування людських ресурсів» | Робота на лекції | 1 |
| | Семінарське заняття | Семінарське заняття за темою: «Планування й формування персоналу в публічних установах" | Активна робота на заняттях | 3 |
| | | Колоквіум за змістовим модулем 1 | Підсумкова контрольна робота | 11 |
| | <i>Самостійна робота</i> | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка презентацій за темами: "Планування й формування персоналу в публічних установах" Підготовка до колоквіуму | Презентація за темою | 3 |
| Тема 7. | <i>Аудиторна робота</i> | | | |
| | Лекція | Лекція на тему "Управління професійним та кар'єрним розвитком людських ресурсів в публічному адмініструванні" | Робота на лекції | 1 |
| | <i>Самостійна робота</i> | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Написання есе за темою: "Хто може стати успішним лідером" | Есе | 3 |
| Тема 8. | <i>Аудиторна робота</i> | | | |
| | Лекція | Проблемна лекція на тему "Ефективність управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" | Робота на лекції | 1 |
| | Практичне заняття | Проведення опитування студентів | Експрес-контрольна робота | 8 |
| Семінарське заняття за темою: "Чинники, що впливають на результати ефективності управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" | | Активна участь у семінарському занятті | 3 | |

| | | | | |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----|
| Самостійна робота | | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка домашнього завдання за темою: "Оцінювання управління людськими ресурсами публічної установи" | Перевірка завдання | 2 |
| Тема 9. | Аудиторна робота | | | |
| | Лекція | Лекція на тему "Трудові конфлікти та методи їх розв'язання" | Робота на лекції | 1 |
| | Семинарське заняття | Семинарське заняття за темою "Використання примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів" | Активна робота на заняттях | 3 |
| | Самостійна робота | | | |
| | Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка домашнього завдання за темою: "Досвід регулювання трудових конфліктів у зарубіжних країнах" | Перевірка завдання | 2 |
| Тема 10. | Аудиторна робота | | | |
| | Лекція | Лекція на тему "Сучасні тенденції в управлінні людськими ресурсами" | Робота на лекції | 1 |
| | Практичне заняття | Семинарське заняття за темою: "Іноваційні методи в управлінні людськими ресурсами. Проблеми тимчасового найму" | Активна участь у семінарському занятті | 3 |
| | | Колоквіум за змістовим модулем 2 | Підсумкова контрольна робота | 10 |
| | Самостійна робота | | | |
| Питання та завдання до самостійного опрацювання | Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. | Перевірка завдання | 2 | |

Рекомендована література

Основна

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. 2-ге вид. К. : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2009. – 296 с.
3. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як. К.: Кондор - Видавництво, 2013. 278с.
4. Мороз О. С. Управління людськими ресурсами : навч. посібник для вnz / О. С. Мороз ; ЗДІА. Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 324 с.

Додаткова

5. Бірдус Л. В. Управління персоналом вищого рівня: стратегія та прогнозування / Л. В. Бірдус, М. А. Бірдус // АгроСвіт. 2015. № 21. С. 12-14.

6. Гавкалова Н. Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. – 295 с.
7. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. К., «Кондор», 2015. 296 с.
8. Лутай Л.А. Дисциплінарні відносини: стратегія розвитку та механізм забезпечення : монографія / Л.А. Лутай. Донецьк : ДонНУЕТ, 2007. 377 с.
9. Олійник О. Гендерний аспект аудиту персоналу / О. Олійник // Україна: аспекти праці. 2015. № 3. С. 33-37.
10. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. економічних спец. вищих мед. та фарм. навч. закл. Х. : Вид-во НФаУ, 2015. 517 с.
11. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.
12. Управління персоналом: навч. посіб / В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. К.: КОНДОР, 2012. 324 с

Інформаційні ресурси

13. Журнал «Management.com.ua» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/hrm/>
14. Кодекс законів про працю України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
15. Класифікатор професій ДК 003:2005 [Електронний ресурс]. –Режим доступу : <http://hrliga.com>
16. Міністерство праці та соціальної політики України [Електронний ресурс]. –Режим доступу : <http://www.minpraci.gov.ua>
17. Про зайнятість населення : Закон України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>
18. Співтовариство кадровиків та фахівців з управління персоналом [Електронний ресурс]. –Режим доступу : <http://hrliga.com>
19. Сайт персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С.Кузнеця. Курс "Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні" – Режим доступу : <https://pns.hneu.edu.ua/enrol/index.php?id=7197>