

ОСНОВИ HRM

Тип	Дисципліна професійної та практичної підготовки
Код	К-8
Семестр	1
Загальна кількість кредитів/годин:	3 кредити / 90 годин
Форма контролю	Залік
Викладач	К.е.н. Бей Г.В.
Необхідні обов'язкові попередні та супутні навчальні дисципліни:	“Управління персоналом”, “Економіка підприємства”, “Економіка праці та соціально-трудові відносини”, “Кадрове адміністрування”, “Аудит персоналу”
Місце у структурно-логічній схемі:	К-9 Основи HRM викладається на першому році навчання в бакалавраті
Форми навчання:	лекції, практичні заняття, самостійна робота
Критерії оцінювання:	поточний контроль – 100 балів
Мова викладання:	українська

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Поняття HRM. Місце і роль HRM в системі управління організацією. Відмінні риси HRM. Методи управління персоналом. Організаційні основи HRM. Процедури управління персоналом. Організаційна структура служб управління персоналом. Принципи і моделі управління персоналом. Стратегія управління персоналом та особливості управлінської поведінки. Кадровик, рекрутер, хедхантер. Фахівець з оцінки та оплати праці. Фахівець з нормування та організації праці. HR-аналітик, фахівець з внутрішніх комунікацій. Конфлікт-менеджер, фахівець з питань вирішення колективних трудових спорів. Бізнес-тренер, професіонал з розвитку персоналу, talent-менеджер. HR-generalist та HR-директор, директор з персоналу. Експерт із соціальної відповідальності.

Програмні результати навчання, визначені в освітній програмі:

Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства (ПРН-1).

Виявляти навички організаційного проектування (ПРН-5).

Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації (ПРН-6)

Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи (ПРН-7)

Показувати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації (ПРН-8).

Формулювати кадрову політику організації в залежності від стадії життєвого циклу, стану ринку праці, генеральної стратегії розвитку підприємства (ПРН-16).

Аналізувати показники ефективності праці, виявляти резерви та фактори її зростання (ПРН-19).

Організовувати та здійснювати професійний добір кандидатів на вакантні посади та робочі місця у відповідності до результатів аналізу роботи, застосовуючи адекватні методи оцінки компетентностей (ПРН-21).

Застосовувати соціально-психологічні, адміністративні та економічні методи управління персоналом (ПРН-26).