

Рівненський державний гуманітарний університет

Інститут психології і педагогіки

Психолого-природничий факультет

Кафедра педагогіки, освітнього менеджменту та соціальної роботи

Силабус

Назва дисципліни	Управління трудовими ресурсами та змістом робіт
Загальна кількість кредитів та кількість годин для вивчення дисципліни	Кількість кредитів – 3,0 Загальна кількість годин – 90
Вид підсумкового контролю	Екзамен
Викладач (і)	Галатюк Михайло Юрійович
Профайл викладача (ів) на сайті кафедри, в соцмережі	http://kpomsr-rshu.org.ua/
Е-mail викладача:	halatyuk_mu@ukr.net
Посилання на освітній контент дисципліни в CMS Moodle (за наявності) або на іншому ресурсі	http://kpomsr-rshu.org.ua/
Мова викладання	українська
Консультації	Очні консультації: 13.30-15.00, щопонеділка (крім святкових днів), ауд. 123. Он лайн- консультації: щопонеділка (за попередньою домовленістю, Viber, Google Meet. Лекції та практичні заняття проводяться відповідно до розкладу.

Цілі навчальної дисципліни

Мета викладання навчальної дисципліни «Управління трудовими ресурсами та змістом робіт»: сформувати у здобувачів вищої освіти систему відповідних компетентностей щодо теорії та практики регулювання процесів відтворення і використання трудових ресурсів, а також завдань, функцій і методів управління трудовими ресурсами та змістом робіт у контексті забезпечення продуктивної діяльності організації.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Управління трудовими ресурсами та змістом робіт» є:

- поглибити знання здобувачів вищої освіти з теорії управління трудовими ресурсами та змістом робіт;
- сформувати в здобувачів вищої освіти практичні уміння впливати на поведінку трудових колективів і окремих працівників, для забезпечення ефективної діяльності організації;
- систематизувати наявні у здобувачів вищої освіти знання про використання нормативно-правової бази управління трудовими ресурсами та змістом робіт;
- ознайомити здобувачів вищої освіти з основними складовими соціальної політики держави в контексті системи управління трудовими ресурсами та змістом робіт; навчити аналізувати проблеми управління трудовими ресурсами та змістом робіт;
- організувати самостійну роботу здобувачів щодо вивчення теорії та практики управління трудовими ресурсами на основі використання інформаційних джерел, які стосуються менеджменту; розвивати здібності до науково-дослідної роботи, спрямованої на вирішення проблем управління трудовими ресурсами та змістом робіт;
- розвивати професійні якості майбутніх фахівців, їх управлінську компетентність.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні набути таких **компетентностей**:

загальними:

ЗК 02. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

Фаховими (спеціальними):

СК 04. Здатність до ефективного використання і розвитку ресурсів організації.

СК 05. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

Очікувані результати навчання:

ПРН 03. Проектувати ефективні системи управління організаціями.

ПРН 05. Планувати діяльність організації в стратегічному і тактичному розрізах.

ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

ПРН 14. Використання знань з психології при розв'язуванні управлінських завдань в освітній сфері.

ПРН 16. Вміти приймати рішення і нести за них відповідальність.

Передумови вивчення дисципліни для формування програмних результатів навчання та компетентностей

Передумовами для вивчення дисципліни є фахове вступне випробування та вступний іспит з іноземної мови.

Ефективність засвоєння змісту дисципліни «*Управління трудовими ресурсами та змістом робіт*» значно підвищиться, якщо здобувач вищої освіти попередньо опанував матеріалом таких дисциплін як: «*Управління персоналом*», «*Інформаційні системи в менеджменті*».

Мотивація здобувачів вищої освіти. Необхідність вивчення дисципліни «*Управління трудовими ресурсами та змістом робіт*» зумовлена тим, що умови ринкової економіки вимагають від організацій підвищення ефективності їх діяльності, конкурентоспроможності робіт і послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і управління організацією. Управління трудовими ресурсами та змістом робіт визнається однією з найбільш важливих сфер життя організації будь-якого рівня ієрархії, здатного багаторазово підвищити її ефективність. Сучасне управління трудовими ресурсами є способом побудови взаємозв'язків між рівнями управління і функціональними галузями, що забезпечує оптимальне за даних умов досягнення цілей організації.

Спільна (групова діяльність) спрямована на розвиток у здобувачів вищої освіти пізнавального інтересу до науково-дослідницької роботи, самостійного пошуку інноваційних знань, розвитку тих компетентностей, які необхідні студенту для ефективного провадження майбутньої професійної діяльності в контексті управління трудовими ресурсами та змістом робіт. *Групова діяльність* здобувачів вищої освіти здійснюється в процесі вивчення теоретичного матеріалу, що викладений на лекційних заняттях, а також призначеного для самостійного опрацювання.

В якості проблемно-змістового забезпечення *самостійної роботи* студентів використовується базова та додаткова література з навчальної дисципліни, інтернет-ресурси, матеріал лекцій, методичні рекомендації для підготовки до практичних занять та виконання індивідуально-дослідницьких завдань.

Перелік тем

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ТА ЗМІСТОМ РОБІТ

Тема 1.1. Населення і демографічна політика Рівненської області.

Тема 1.2. Система управління трудовими ресурсами та змістом робіт.

Тема 1.3. Інформаційне забезпечення управління трудовими ресурсами та змістом робіт.

Тема 1.4. Нормативно-правові засоби забезпечення управління трудовими ресурсами та змістом робіт.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ТА ЗМІСТОМ РОБІТ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Тема 2.1. Планування і прогнозування трудових ресурсів та змісту робіт.

Тема 2.2. Формування якісного рівня трудових ресурсів і змісту робіт.

Тема 2.3. Соціальна політика держави і соціальне партнерство в системі управління трудовими ресурсами та змістом робіт.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3.

ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ЗМІСТУ РОБІТ КРИЗЬ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

Тема 3.1. Ефективність використання трудових ресурсів та змісту робіт.

Тема 3.2. Доходи населення і рівень життя людини в системі управління трудовими ресурсами та змістом робіт.

Тема 3.3. Міжнародне співробітництво та міжнародний досвід в системі управління трудовими ресурсами та змістом робіт.

Рекомендована література та інформаційні ресурси

Рекомендована література

Основна

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. Посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: ЦУЛ, 2011. – 468 с.
2. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник / В. Г. Воронкова. - К.: ВД «Професіонал», 2004. - 192 с.
3. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу: Навч. Посібник / Н. Л. Гавкалова– Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2004. - 276 с.
4. Данюк В. М. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. / В. М. Данюк, А. М. Колот. – К., 2005 – 312 с.
5. Дмитренко Г.А. Управління людськими ресурсами / Г.А. Дмитренко. – К., 2016 – 308 с.
6. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. — К., 2003. – 308 с.
7. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент. Учеб. Пособие / В. М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – К.: МАУП, 2002. – 308 с.
8. Рутьєв В.А. Управління персоналом. Навч. посіб. / В.А. Рутьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: Кондор. 2011. – 366 с.

Додаткова

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості/ В.С. Васильченко. – К.: Вид-во КНЕУ, 2003. – 228 с.
2. Вимірювання в освіті: Підручник / [За ред. О. В. Авраменко]. – Кіровоград: Лисенко В.Ф., 2011. – 360 с.
3. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель / П. Ф. Друкер.- СПб: Вильямс, 2007. – 222 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника / Мармаза О. І. – Харків: Видав. група “Основа”, 2007. – 448 с.
6. Мостенська Т. Л. Менеджмент: підручник / Т. Л. Мостенська, В. О. Новак, М. Г. Луцький, О. В. Ільєнко. – 2-ге вид. – К. : Кондор, 2012. – 758 с.
7. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій: Навчальний посібник / Т. В. Назарчук, О. М. Косінок – К.: “Центр учбової літератури”, 2015. – 560 с.
8. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
9. Рудінська О. В. Менеджмент : Теорія менеджменту, організаційна поведінка, корпоративний менеджмент / О. В. Рудінська, С. А. Яроміч, І. О. Молоткова. – К. : Ельга, «Ніка-Центр», 2002. – 336 с.
10. Скуратівський В.А. Основи соціальної політики: Навч. Посіб / Скуратівський В.А., Палій О.М.. – К., 2002 – 218 с.
11. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.
12. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.Т. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.

13. Фіцула М. М. Педагогіка : навч. посіб. для студ. вищих пед. закладів освіти / М. М. Фіцула. – К. : Академія, 2000. – 544 с.
14. Шамова Т. И. Управление образовательными системами : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. завед. / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Г. Н. Шибанова ; под ред. Т. И. Шамовой. – М. : ИЦ «Академия», 2002. – 384 с.
15. Якісна освіта – запорука самореалізації особистості : наук. видання / за заг. ред. С. М. Ніколаєнка, В. В. Тесленка. – К. : Пед. преса, 2007. – 176 с.

Інформаційні (Інтернет) ресурси

1. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/pedagogika/>
2. Нормативні акти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nau.kiev.ua>.
3. Освіта.ua – усе про освіту в Україні та за кордоном [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/>
4. Сайт Міністерства освіти і науки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.education.gov.ua
5. Стратегія розвитку Рівненської області на період до 2027 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/05/strategiya-rozvytku-rivnenskoji-oblasti-na-period-do-2027-roku-.pdf>

Технічне й програмне забезпечення /обладнання

Ноутбук чи персональний комп'ютер, мобільний пристрій (телефон, планшет) з підключенням до Інтернету, інше обладнання (камера, звукові колонки) з необхідним програмним забезпеченням для: комунікації та опитувань; виконання домашніх завдань; виконання завдань самостійної роботи; проходження тестування (поточний, модульний, підсумковий контроль).

Програмне забезпечення для роботи з освітнім контентом дисципліни та виконання передбачених видів освітньої діяльності: стандартний набір програм MICROSOFT OFFICE.

Види та методи навчання і оцінювання

Код компетентності (згідно ОПП)	Назва компетентності	Код програмного результату навчання	Назва програмного результату навчання	Методи навчання	Методи оцінювання результатів навчання
ЗК 02.	Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).	ПРН 14.	Використання знань з психології при розв'язуванні управлінських завдань в освітній сфері.	МН 1, МН 2, МН 3, МН 4, МН 5.	МО 1, МО 2, МО 4, МО 7.
		ПРН 12.	Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).		

СК 04.	Здатність до ефективного використання і розвитку ресурсів організації.	ПРН 05 ПРН 16	Планувати діяльність організації в стратегічному і тактичному розрізах. Вміти приймати рішення і нести за них відповідальність.	МН 1, МН 2, МН 3, МН 6, МН 7.	МО 1, МО 6, МО 7, МО 8, МО 9.
СК 05.	Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.	ПРН 03. ПРН 12.	Проектувати ефективні системи управління організаціями. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).	МН 1, МН 2, МН 3, МН 4, МН 5.	МО 2, МО 6, МО 7, МО 9.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

- МН1 – словесний метод (лекція, дискусія, співбесіда тощо);
- МН2 – практичний метод (лабораторні та практичні заняття);
- МН3 – наочний метод (метод ілюстрацій і метод демонстрацій);
- МН4 – робота з навчально-методичною літературою (конспектування, тезування, анотування, рецензування, складання реферату);
- МН5 – відеометод у сполученні з новітніми інформаційними технологіями та комп'ютерними засобами навчання (дистанційні, мультимедійні, веб-орієнтовані тощо);
- МН6 – самостійна робота (розв'язання завдань);
- МН7 – індивідуальна науково-дослідна робота.

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

- МО1 – іспит;
- МО2 – усне або письмове опитування;
- МО4 – тестування;
- МО6 – реферати, есе;
- МО7 – презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- МО8 – презентації та виступи на наукових заходах;
- МО9 – захист практичних робіт;

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти при вивченні дисципліни «Управління трудовими ресурсами та змістом робіт»

Контроль за процесом засвоєння студентами курсу та якістю знань здійснюватиметься у ході поточного та підсумкового контролю. Оцінювання знань студентів здійснюється за 100 бальною шкалою. Поточний контроль передбачає:

– перевірку знань студентів у ході практичних занять (усні відповіді, виконання презентацій, виконання навчально-дослідних завдань, проєктів, перевірка письмових завдань самостійної підготовки);

– представлення проєкту, за темою передбаченими змістовими модулями.

Виконання індивідуального проєкту з вивчення курсу оцінюються за 10 бальною шкалою.

Поточне тестування та самостійна робота										ІНДЗ	ПК (екзамен)	Сума
ЗМ 1				ЗМ 2			ЗМ 3					
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10	40	100
Модульний контроль – 4				Модульний контроль – 3			Модульний контроль – 3					

T1, T2... T4 – теми змістових модулів.

Сумарна максимальна кількість балів з навчальної дисципліни: 100 балів (50 балів – за практичні заняття, самостійну роботу та модульний контроль, 10 балів – ІНДЗ, 40 балів – екзамен).

Робота здобувачів на практичних заняттях оцінюється за п'ятибальною шкалою:

– перевірка готовності студентів до виконання практичних робіт, своєчасне виконання та захист – 2 бали;

– виконання самостійної роботи – 2 бали.

Система та критерії оцінювання

у Рівненському державному гуманітарному університеті

Еквівалент оцінки в балах для кожної окремої теми / виду діяльності може бути різний, загальну суму балів за тему визначено в розподілі балів, які отримують здобувачі вищої освіти при вивченні дисципліни.

Результат освітньої діяльності здобувача вищої освіти оцінюється згідно Положення про оцінювання знань і умінь здобувачів вищої освіти РДГУ за такими рівнями та критеріями:

Суми балів за 100-бальною шкалою	Оцінка в ЄКТС	Значення оцінки ЄКТС	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка за національною шкалою	
					екзамен	залік
90-100	A	відмінно	здобувач вищої освіти виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходить і опрацьовує необхідну інформацію, вміє використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні здібності	Високий (творчий)	відмінно	Зараховано
82-89	B	дуже добре	здобувач вищої освіти вільно володіє теоретичним матеріалом, застосовує його на практиці, вільно розв'язує справи і задачі у стандартних ситуаціях,	Достатній (конструктивноваріативний)	добре	

			самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначна			
74-81	C	добре	здобувач вищої освіти вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, загалом самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, з-поміж яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок			
64-73	D	Задовільно	здобувач вищої освіти відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, за допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, з-поміж яких є значна кількість суттєвих	Середній (репродуктивний)	задовільно	
60-63	E	Достатньо	здобувач вищої освіти володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні			
35-59	F X	Незадовільно з можливістю повторного складання семестрового контролю	здобувач вищої освіти володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу	Низький (рецептивно продуктивний)	незадовільно	не зараховано
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	здобувач вищої освіти володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів	Низький (рецептивно опродуктивний)	незадовільно	не зараховано

Підсумкова (загальна) оцінка з навчальної дисципліни є сумою рейтингових оцінок (балів), одержаних за окремі оцінювані форми навчальної діяльності: поточне та підсумкове оцінювання рівня засвоєння теоретичного матеріалу під час аудиторних занять та самостійної роботи (модульний контроль); оцінка (бали) за виконання лабораторних досліджень; оцінка (бали) за практичну діяльність; оцінка за ІНДЗ; оцінка (бали) за участь у наукових конференціях, олімпіадах, підготовку наукових публікацій тощо.

Здобувачам вищої освіти після аудиторних занять надається право підвищувати свій рейтинг лише під час складання іспитів (підсумкового модульного контролю) за

графіком екзаменаційної сесії. Залік виставляється за результатами поточного модульного контролю, проводиться по завершенню вивчення навчальної дисципліни.

Політика дисципліни

При організації освітнього процесу здобувачі вищої освіти, викладачі, методисти та адміністрація діють відповідно до: Положення про організацію освітнього процесу у РДГУ, Положення про академічну доброчесність, Положення про оцінювання знань і умінь здобувачів вищої освіти, Положення про практики, Положення про внутрішнє забезпечення якості освіти. Кожен викладач ставить здобувачам вищої освіти систему вимог та правил поведінки здобувачів вищої освіти на заняттях, доводить до їх відома методичні рекомендації щодо виконання різних видів робіт.

При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність під час практичного заняття; (не)допустимість пропусків та запізнь на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін.

Політика доброчесності

Здобувач вищої освіти виконуючи самостійну або індивідуальну роботу повинен дотримуватись політики доброчесності. У разі наявності плагіату в будь-яких видах робіт здобувача вищої освіти він отримує незадовільну оцінку і повинен повторно виконати завдання, які передбачені у силабусі.