



Донецький державний  
університет управління

НАЗВА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

## Стратегічне управління людськими ресурсами

КАФЕДРА

### управління персоналом та економіки підприємства

РОЗРОБНИК

**Балуєва Ольга Володимирівна**

д.е.н., професор

[balueva@ukr.net](mailto:balueva@ukr.net)

ОБСЯГ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**5**

кредити ЄКТС  
(150 годин)

**42**

годин контактна робота з викладачем  
(14 годин лекцій;  
28 годин семінарських занять)

**108**

години - самостійна робота

РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**другий**  
магістр

МОВА ВИКЛАДАННЯ

**українська**

ФОРМА КОНТРОЛЮ

**залік**

СТАТУС ДИСЦИПЛІНИ

- вибіркова для всіх здобувачів вищої освіти

ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Вивчення дисциплін: «Управління персоналом», «Економіка праці та соціально-трудова відносини»

МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Формування у студентів системи теоретичних знань і практичних навичок із стратегічного управління людськими ресурсами для забезпечення ефективності їх використання на всіх управлінських рівнях.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

#### **Модуль 1. Методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами**

**Тема 1.** Методологія стратегічного управління людськими ресурсами.

**Тема 2.** Структура стратегії управління людськими ресурсами.

**Тема 3.** Взаємозв'язок стратегії розвитку й стратегії управління людськими ресурсами.

#### **Модуль 2. Проблеми формування та реалізації стратегії управління людськими ресурсами**

**Тема 4.** Формування системи стратегічного управління людськими ресурсами.

**Тема 5.** Реалізація стратегії управління людськими ресурсами.

**Тема 6.** Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами.

#### **Модуль 3. Сучасні тенденції розвитку стратегій управління людськими ресурсами.**

**Тема 7.** Практика стратегічного управління людськими ресурсами.

**Тема 8.** Формування ефективної організаційної культури як модель стратегічного управління людськими ресурсами.

**Тема 9.** Перспективи розвитку стратегічного управління людськими ресурсами.

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

- Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.
- Застосовувати вміння проводити колективні наради та переговори, презентації та PR-заходи стосовно ефективного управління персоналом.
- Проводити діагностику внутрішніх і зовнішніх сторін організації в аспекті її основної складової – людських ресурсів.
- Демонструвати уміння аналізувати економічну і соціальну ефективність



використання коштів на розвиток персоналу.

МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ НАВЧАННЯ

- традиційні та проблемні лекції;
- семінарські заняття;
- технологій ситуативного моделювання, технологій опрацювання дискусійних питань.

РЕГЛАМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ

**Шкала оцінювання з навчальної дисципліни: 100 балів.**

Розподіл рейтингових балів за видами навчальної роботи:

- Виконання завдань на практичних заняттях – ~ 20 балів.
- Виконання поточних контрольних робіт – ~ 30 балів
- Складання кожного письмового модульного контролю – всього 30 балів;
- Виконання творчо-пошукового завдання – ~ 20 балів

**Умови ліквідації заборгованостей з поточної роботи:**

перескладання підсумкового модульного контролю студентами, які отримали рейтинговий бал за модульний цикл, що відповідає незадовільній оцінці, проводиться не пізніше двох тижнів після атестаційного. Позитивні оцінки з модульного циклу в цілому та його складових не підвищуються.

**За рішенням викладача або кафедри нараховуються заохочувальні бали за наступні види робіт:**

- за систематичну продуктивну активність під час проведення аудиторних занять;
- за виконання завдань підвищеної складності (конкретне значення визначає викладач);
- за участь у конференціях, олімпіадах, іншій науковій, методичній роботі тощо.

**Підсумкове семестрове оцінювання навчальної роботи студента:**

Шкала оцінювання ЄКТС	Визначення	Чотирибальна національна шкала оцінювання	Рейтингова бальна шкала оцінювання
A	Відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	Відмінно	$90 \leq RD \leq 100$
B	Вище середнього рівня з кількома помилками	Добре	$82 \leq RD < 89$
C	Загалом правильна робота з певною кількістю помилок		$74 \leq RD < 81$
D	Непогано, але зі значною кількістю недоліків	Задовільно	$64 \leq RD < 73$
E	Виконання задовольняє мінімальні критерії		$60 \leq RD < 63$
FX	Можливе повторне складання	Незадовільно	$35 \leq RD < 59$
F	Необхідний повторний курс з навчальної дисципліни		$RD < 34$

ІНФОРМАЦІЙНЕ ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Основна література:**

1. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. Івано-Франківськ: «Лілея НВ», 2015. 232 с.
2. Матвіїшин Є. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: навчальний посібник. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 200 с.
3. Петрова, І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб.



Донецький державний  
університет управління

**Додаткова  
література:**

Київ: КНЕУ, 2013. 466с.

4. Стратегічне управління: навч. посіб / В. Л. Дикань та ін. Київ: «Центр  
учбової літератури», 2013. 272 с.

1. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління  
персоналом підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 236 с.

2. Ирина Макарова Управление человеческими ресурсами: уроки  
эффективного HR-менеджмента: учебное пособие. Москва:  
ЛитагентРАНХиГС, 2015. 470 с.

3. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: Учеб. пособие для  
студентов вузов. Киев: МАУП, 2006. 712 с.

4. Майкл Армстронг Стратегическое управление человеческими  
ресурсами: Пер. с англ. Москва: ИНФРА-М, 2002. 328 с.

5. Никифоренко В.Г. Управління розвитком людських ресурсів в Україні:  
монографія. Одеса: ПАЛЬМІРА, 2009. 200 с.