

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Менеджмент трудових процесів»



Ступінь освіти	Бакалавр
Освітня програма	«Менеджмент»
Тривалість викладання	11 чверть
Заняття:	4 години на тиждень
Лекції	2 години на тиждень
Практичні	2 години на тиждень
Мова викладання	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»:

<https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=4119>

Консультації: за окремим розкладом, погодженим зі здобувачами вищої освіти

Онлайн-консультації: Microsoft Teams – група «Менеджмент трудових процесів»_Грошелева О.Г.

Інформація про викладачів:



Грошелева Олена Геннадіївна (лекції та практичні),

доцент, кандидат економічних наук

Персональна сторінка:

<https://mvs.nmu.org.ua/ua/teachers/Grosheleva/>

Е-mail:

grosheleva.o.g@nmu.one

1. Анотація до курсу

Вивчення дисципліни «Менеджмент трудових процесів» дозволить студентам засвоїти базові категорії, що характеризують зміст процесу управління найманою працею; розширити знання у галузі нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні, а також основних документів міжнародного трудового права; навчитися знаходити організаційно-управлінські рішення щодо удосконалення менеджменту трудових процесів, а також розробляти алгоритм їх реалізації; узагальнювати та аналізувати економічну інформацію щодо стану та перспектив розвитку трудових процесів на макро-, мезо- та мікрорівнях; збирати інформацію для аналізу внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на ефективність трудових процесів; удосконалити навички застосування методів економічного та статистичного аналізу трудових показників.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладення навчальної дисципліни «Менеджмент трудових процесів» є формування цілісного уявлення про базові концепції та практичні проблеми у галузі трудових процесів, поглиблення теоретичних знань та формування практичних навичок з дослідження динаміки ринку праці, аналізу елементів державного регулювання процесів формування ринку праці, дослідження розвитку системи соціально-трудова відносин на концептуальному та прогностичному рівнях, що враховують досвід функціонування ринку праці у різних економічних системах.

3. Завдання курсу:

- формування понятійного апарату на основі теоретичного вивчення дисципліни;
- розвиток навичок дослідження ключових аспектів менеджменту трудових процесів, дослідження стану та вивчення перспектив розвитку ринку праці;
- формування у студентів здатності знаходити нову інформацію та її опрацьовувати на практичних заняттях.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен знати:

- поняття «наймана праця», «робоча сила», «трудова процес», «якість робочої сили», «ринок праці», «людський капітал», «вартість робочої сили», «ціна робочої сили», «пропозиція робочої сили», «попит на робочу силу», «еластичність попиту», «безробіття», «продуктивність праці», «трудоємність продукції», «політика зайнятості»;
- концепції, принципи, методи менеджменту трудових процесів; ключові характеристики ринку праці; базові поняття та їх використання у процесі менеджменту трудових процесів;
- чинники, які впливають на продуктивність трудових процесів, методи вимірювання ефективності праці, сутність соціального партнерства в системі трудових відносин.

4. Результати навчання:

Після вивчення цієї дисципліни ви зможете:

- 1) демонструвати знання базових категорій, що визначають зміст процесу управління найманою працею;
- 2) демонструвати знання у галузі нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні, а також основних документів міжнародного трудового права;
- 3) демонструвати навички знаходження організаційно-управлінських рішень щодо удосконалення менеджменту трудових процесів, розробки алгоритмів їх реалізації;

4) виявляти здатність до сприйняття, узагальнення та аналізу економічної інформації щодо стану та перспектив розвитку трудових процесів на макро-, мезо- та мікрорівнях;

5) виявляти навички збирання інформації для аналізу внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на ефективність трудових процесів;

6) застосовувати методи економічного та статистичного аналізу трудових показників.

5. Структура курсу

Тематика занять	Вид занять	Ресурси
ТЕМА 1 НАЙМАНА ПРАЦЯ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ	Лекція	Силабус Презентація https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=4119
Наймана праця: основні ознаки та характеристики		
Кадрові технології та трудова зайнятість		
Праця та підприємницька діяльність		
Самозайнятість у сфері трудових відносин		
Тіньова економіка та її вплив на ринок праці		
Функції праці		
Фактори, що впливають на ефективність праці	Практичні заняття	Кейси «Менеджмент трудових процесів»
ТЕМА 1 АНАЛІЗ СТРУКТУРИ ПРАЦІ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ		
ТЕМА 2 ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ	Лекція	Силабус Презентація https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=4119
Визначення робочої сили та пов'язаних із нею понять. Робоча сила як товар		
Якість робочої сили та теорія людського капіталу		
Єдність аналізу робочої сили з аналізом праці		
Характеристики робочої сили		
Джерела розвитку робочої сили		
Концепція підвищення якості людського капіталу		
Підходи до визначення корпоративної компетенції	Практичні заняття	Кейси «Менеджмент трудових процесів»
ТЕМА 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ		
ТЕМА 3 РИНОК ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА ФОРМИ	Лекція	Силабус Презентація https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=4119
Відкритий та прихований ринок робочої сили		
Сукупна робоча сила – ключовий фактор розвитку національної економіки		
Вартість та ціна робочої сили		
Рівновага на єдиному конкурентному ринку праці		
Конкурентна рівновага на ринку праці	Практичні заняття	Кейси «Менеджмент трудових процесів»
ТЕМА 3 АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ У РЕГІОНІ		

ТЕМА 4 ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ	Лекція	Силабус Презентація https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=4119
Базові характеристики пропозиції робочої сили		
Бюджетні обмеження та пропозиція робочої сили		
Крива пропозиції робочої сили. Оцінка еластичності пропозиції робочої сили		
Пропозиція робочої сили та життєвий цикл Пенсіонування		
ТЕМА 4 ВИВЧЕННЯ ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ У РЕГІОНІ	Практичні заняття	Кейси «Менеджмент трудових процесів»
ТЕМА 5 ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ	Лекція	Силабус Презентація https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=4119
Попит на робочу силу як похідна виробничої функції		
Рішення про найм у короткостроковій та довгостроковій перспективах		
Еластичність заміщення		
Адаптаційні витрати та попит на робочу силу		
ТЕМА 5 ВИВЧЕННЯ ПОПИТУ НА РОБОЧУ СИЛУ У РЕГІОНІ	Практичні заняття	Кейси «Менеджмент трудових процесів»
ТЕМА 6 БЕЗРОБІТТЯ	Лекція	Силабус Презентація https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=4119
Види безробіття		
Стабільний рівень безробіття		
Компенсації з безробіття		
Роль держави на ринку праці		
Взаємодія приватних структур та держави у системі працевлаштування		
Державна та корпоративна політика зайнятості		
ТЕМА 6 ДОСЛІДЖЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ У РЕГІОНІ	Практичні заняття	Кейси «Менеджмент трудових процесів»
ТЕМА 7 МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ	Лекція	Силабус Презентація https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=4119
Продуктивність праці – показник ефективності функціонування організації		
Методика аналізу продуктивності праці		
Співвідношення продуктивності праці та заробітної платні		
Факторні моделі визначення ефективності виробництва		
Трудомісткість продукції		
Фактори зростання продуктивності праці		
Концепція граничної продуктивності праці		
ТЕМА 7 ВИМІРЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ	Практичні заняття	Кейси «Менеджмент трудових процесів»
ТЕМА 8 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ		
Державне регулювання соціально-трудова відносин		
Соціальні гарантії зайнятості		
Соціальне партнерство в системі трудових відносин		

Роль об'єднань роботодавців у сфері регулювання трудових відносин		
ТЕМА 8 СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ	Практичні заняття	Кейси «Менеджмент трудових процесів»
ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ РОБОТИ ЗА СЕМЕСТР, ОГОЛОШЕННЯ ОЦІНОК		Тести, відкриті питання, кейси

6. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

На лекційних заняттях обов'язково мати з собою гаджети зі стільниковим інтернетом.

Активованій аккаунт університетської пошти (student.i.p@nmu.one) на Microsoft Office365.

Перевірений доступ з ПК чи мобільного гаджету до платформ Teams та Moodle Microsoft Office 365.

Інстальований на ПК та мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point).

7. Система оцінювання та вимоги

7.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
75-89	добре
60-74	задовільно
0-59	незадовільно

7.2. Здобувач вищої освіти може отримати підсумкову оцінку з дисципліни на підставі поточного оцінювання знань за умови, якщо набрана кількість балів з поточного тестування та самостійної роботи складатиме не менше 60 балів.

Поточна успішність складається з успішності за результатами виконання тестових завдань за змістом кожної лекції (всього 60 балів) та оцінок за роботу на практичних заняттях (40 балів). Максимально за поточною успішністю здобувач може отримати 100 балів.

У підсумку за розв'язання кейсу можна отримати максимально 10 балів, додавши такі складові:

Ідентифіковано проблему, якій присвячено кейс – **1 бал**;

Описано проблему (пояснено її сутність, негативні наслідки) – **1 бал**;

Наведені аргументи, на які можна послатися під час вирішення проблеми – **1 бали**;

Зроблено висновок та знайдено рішення проблеми кейсу на основі

змістовних аргументів, пов'язаних із посиланням на отримані теоретичні знання – **2 бали**.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент має право виконувати підсумкову комплексну контрольну роботу за дисципліною, яка містить завдання, що охоплюють дисциплінарні результати навчання.

Підсумкове оцінювання (якщо здобувач вищої освіти набрав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку)	Підсумковий контроль за дисципліною відбувається письмово шляхом надання відповідей на питання у формі тестів, відкритих питань, кейсів. Кількість балів за кожне питання наведена у екзаменаційних білетах. Відповіді на питання оцінюються шляхом співставлення з еталонними відповідями. Максимальна кількість балів за підсумкову контрольну роботу: 100
--	--

7.3. Критерії оцінювання тестів та відкритих письмових та усних контрольних питань:

1 правильна відповідь тесту оцінюється у 2 бали.

Відкрите питання – 1 правильна відповідь оцінюється в 5 балів, причому:

5 балів – відповідність еталону, наведення прикладів, доповнення еталону інформацією з додаткової літератури з посиланням на неї, правильна мова викладення матеріалу.

4 бали – відповідність еталону, правильна мова викладення матеріалу.

3 бали – відповідність еталону, помилки в граматиці та/або орфографії, мовленні.

2 бали – зміст відповіді має стосунок до предмету запитання, проте не відповідає еталону, містить суттєві граматичні, орфографічні, мовленнєві помилки, які ускладнюють розуміння відповіді або викривляють зміст повідомлення.

1 бал – наявність відповіді, яка не відповідає еталону, та/або не має стосунку до предмету запитання, містить суттєві граматичні, орфографічні, мовленнєві помилки, які ускладнюють розуміння тексту або викривляють зміст повідомлення.

8. Політика курсу

8.1. Політика щодо академічної доброчесності. Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролю. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів) що можуть використовуватися в

освітньому процесі. Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням «Положення про систему запобігання та виявлення плагиату у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка». http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/System_of_prevention_and_detection_of_plagiarism.pdf.

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагиат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

8.2. Комунікаційна політика.

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Office365 та відвідування групи дисципліни у Microsoft Teams.

<https://www.facebook.com/ManagementDepartmentOfNTU> Рекомендуємо створити профілі та підписатися на сторінки кафедри менеджменту у Facebook.

Протягом тижнів самостійної роботи обов'язком здобувача вищої освіти є робота у рамках дисципліни дистанційно у додатку Microsoft Moodle (www.do.nmu.org.ua).

Усі письмові запитання до викладача стосовно дисципліни мають надсилатися на університетську електронну пошту або до групи в Teams.

8.3. Політика щодо перескладання.

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

8.4. Відвідування занять.

Для здобувачів вищої освіти денної форми відвідування занять є обов'язковим.

Поважними причинами для неявки на заняття є хвороба, участь в університетських заходах, відрядження, які необхідно підтверджувати документами у разі тривалої (два тижні) відсутності.

Про відсутність на занятті та причини відсутності здобувач вищої освіти має повідомити викладача або особисто, або через старосту.

Якщо здобувач вищої освіти захворів, ми рекомендуємо залишатися вдома і навчатися за допомогою дистанційної платформи.

Здобувачу вищої освіти, чий стан здоров'я є незадовільним і може вплинути на здоров'я інших здобувачів вищої освіти, буде пропонуватися залишити заняття (така відсутність вважатиметься пропуском з причини хвороби).

Оцінки неможливо отримати під час консультацій або інших додаткових годин спілкування з викладачем. За об'єктивних причин (наприклад, міжнародна

мобільність) навчання може відбуватись дистанційно - в онлайн-формі, за погодженням з викладачем.

8.5. Політика щодо оскарження оцінювання. Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може оскаржити виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

8.6. Бонуси. Здобувачі вищої освіти, які регулярно відвідували лекції (мають не більше двох пропусків без поважних причин) та мають написаний конспект лекцій отримують додатково 2 бали до результатів оцінювання до підсумкової оцінки.

8.7. Участь в анкетуванні. Наприкінці вивчення курсу та перед початком сесії здобувачам вищої освіти буде запропоновано анонімно заповнити електронні анкети (Microsoft Forms Office 365), які буде розіслано на ваші університетські поштові скриньки. Заповнення анкет є важливою складовою вашої навчальної активності, що дозволить оцінити дієвість застосованих методів викладання та врахувати ваші пропозиції стосовно покращення змісту навчальної дисципліни.

9. Методи навчання

Під час лекцій та практичних занять будуть застосовані такі методи навчання:

Пояснення. Тлумачення понять, явищ, принципів, термінів тощо, переважно під час викладання нового матеріалу.

Інструктаж. Надання алгоритму дій для виконання поставленого завдання.

Діалог. За допомогою запитань викладач мотивуватиме здобувачів вищої освіти до відтворення набутих знань, формування самостійних висновків і узагальнень на основі засвоєного матеріалу.

Навчальна дискусія, дебати. Це обговорення важливого питання, обмін думками між здобувачами вищої освіти та/або викладачем, спрямовані не лише на засвоєння нових знань, а й на створення емоційно насиченої атмосфери, яка б сприяла глибокому проникненню в істину.

Ілюстрування. Застосування презентацій, відео та іншого медіа-контенту для підкріплення матеріалу, який пояснюється, обговорюється або завдань, які виконуються.

Самостійне спостереження (навчання, дослідження). Це безпосереднє самостійне сприймання явищ дійсності у процесі навчання.

Письмові та усні контрольні завдання. Самостійна концентрація та відтворення отриманих знань та навичок в умовах обмеженого часу та джерел інформації.

Кейси. Пошук проблемної ситуації реальної діяльності підприємства, через яку спостерігається негативний ефект, та обґрунтування оригінального її

рішення, спираючись на відомі факти або необхідність отримання додаткової інформації.

Для заохочення обміну ідеями та вільного мовлення в умовах навчання один в одного використовуються методи:

Виступ. Питання навколо певної тем обговорюється у групах і потім оприлюднюється з подальшою дискусією.

10. Ресурси і література

Основна література

1. Економіка праці: навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. – 498 с. : іл. – Бібліогр. : с. 490–497.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. — 5-те вид., оновлене. Затверджено МОН / Грішнова О.А. — К., 2011. — 390 с.
5. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. –Київ : Центрнавчальної літератури, 2012. –328 с.
6. Мотивування персоналу : навчальний посібник / М. Д. Ведерніков, О.А.Гарват, О. О. Чернушкіна, І. М. Кравець, О. М. Баксалова, Е. А. Атаманюк, Р. Ф.Атаманюк, О. В. Хитра. –Хмельницький : ФОП Цюпак А.А., 2014. –254 с.
7. Хитра О. В. Менеджмент продуктивності : навчальний посібник / О.В.Хитра. –Львів : Новий світ-2000, 2014. –440 с.

Допоміжна література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 15 грудня 1992 р.] –Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 05 липня 2012 р.] –Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.
3. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 01 липня 1993 р.] –Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
4. Про оплату праці [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 24 березня 1995 р.] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
5. Про пенсійне забезпечення [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 05 листопада 1991 р.] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1788-12/page> .

6. Исхакова М.Г. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности/ М.Г. Исхакова/ СПб.: Речь, 2010. — 256 с.

8. Авдеев В. В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум.: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев. -М.:КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. -152 с. — [Электронный ресурс]. —Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=4110>

11. Передумови вивчення дисципліни

Перед вивченням дисципліни передбачається, що на попередньому рівні освіти вже здобуті такі результати навчання:

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Ф1 Психологія управління	Р14 ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації
Ф2 Менеджмент	Р3 демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства
Ф4 Теорія організації	Р4 демонструвати навички виявлення проблеми та обґрунтування управлінських рішень