

**Міністерство освіти і науки України**  
**Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки**  
**Кафедра загальної і соціальної психології та соціології**

**Ю. П. Ємельянова**

## **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

*Навчально-методичний комплекс*

**Луцьк**

**2018**

**УДК 316.6:005.96(075.8)+005.32(075.8)**  
**Є 60**

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою  
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки  
протокол №1 від 19 вересня 2018 року*

**Рецензенти:**

**Сальнікова С.А.**, кандидат соціологічних наук, доцент;  
**Піменова О.А.**, кандидат соціологічних наук, доцент.

**Ємельянова Ю.П.**

**Є 60**

Управління людськими ресурсами: Навчально-методичний комплекс / Ю.П.Ємельянова. – Луцьк : Вежа-Друк, 2018. – 24 с.

У навчально-методичному комплексі подана робоча програма, допоміжні навчальні матеріали та рекомендації щодо вивчення навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами» для студентів спеціальності «Соціологія» освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» 2-го року навчання згідно навчального плану Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

Видання рекомендовано студентам та викладачам вищих навчальних закладів України.

**УДК 316.6:005.96(075.8)+005.32(075.8)**

© Ємельянова Ю.П., 2018

## ЗМІСТ

Вступ.....	4
1.Опис навчальної дисципліни.....	5
2.Мета та завдання навчальної дисципліни.....	6
3. Програма навчальної дисципліни.....	7
4.Інформаційний обсяг навчальної дисципліни.....	12
5. Теми практичних занять.....	13
6.Завдання для самостійного опрацювання.....	15
7. Індивідуальна робота.....	17
8. Форма підсумкового контролю успішності навчання.....	18
9. Методи та засоби діагностики успішності навчання.....	18
10. Розподіл балів та критерій оцінювання.....	19
11. Рекомендована література.....	20
12. Додаткові джерела інформації.....	23

## ВСТУП

Навчально-методичний комплекс «Управління людськими ресурсами» складений відповідно до освітньо-професійної програми підготовки освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр», галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 054 «Соціологія».

**Об'єктом** вивчення навчальної дисципліни є підходи, принципи та система понять зі складної сфери соціальної діяльності – управління. У курсі розкривається природа та сутність управління у сучасному суспільстві, і при цьому підкреслюється науково-теоретична складова управлінської діяльності, тому що управління є не лише мистецтвом, а цілеспрямованою та добре організованою діяльністю, що вона передбачає глибокі знання у гуманітарній та суспільній сферах.

**Предметом** уваги студентів стає особливий напрямок управлінської діяльності, а саме, управління людськими ресурсами. Ця діяльність пов'язана із процесом підвищення інтелектуально-креативного потенціалу сучасної людини та його реалізацією не лише у високотехнологічному виробництві, а й у соціокультурній сфері загалом.

Студенти дізнаються про етапи осмислення проблеми управління: від управління трудовими ресурсами до сучасного розуміння людини не лише як працівника. Введенням у науковий обіг поняття людського ресурсу розпочався процес системного дослідження нового виміру потенціалу людини. Але й сьогодні тлумачення цього нового поняття – «людській потенціал» - залишається у наукових колах дещо дискусійним.

Основна проблематика стратегії управління людськими ресурсами розглядається сьогодні у вищих навчальних закладах у межах певної навчальної дисципліни, де подається у теоретичній площині як система принципів і законів управління людьми як учасниками процесу виробництва. Управління людськими ресурсами розглядається також як мистецтво лідерів і практика командної діяльності.

Стає зрозумілим, що процес управління людськими ресурсами передбачає володіння сукупністю знань про людину та суспільство, про об'єктивні фактори їх взаємозв'язку і водночас про небезпеку суб'єктивного втручання у соціально-культурний процес.

Курс знайомить студентів також зі специфікою та основними проблемами управління людськими ресурсами в Україні.

**Міждисциплінарні зв'язки:** навчальна дисципліна «Управління людськими ресурсами» є міждисциплінарною, тому дотична до багатьох курсів, серед яких «Соціальна філософія», «Соціальна психологія», «Соціальна антропологія», «Етнологія», «Культурологія», «Менеджмент у соціокультурній сфері», «Соціологія особистості», «Соціологія управління» та інші.

## 1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
Денна форма навчання	галузь знань 05	Нормативна
Кількість годин/кредитів	«Соціальні та поведінкові науки» спеціальність 054	Рік навчання - 6
90/3	Соціологія освітня програма «Соціологія»	Семестр – (11)3
ІНДЗ: - немає	Магістр	Лекції - 16 год.
		Семінарські - 14
		Контрольна робота – немає
		Самостійна робота -52 год.
		Консультації – 8 год.
		Форма контролю: залік

## 2.МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліна «Управління людськими ресурсами» має на меті надання студентам знань про зміст складної соціальної діяльності – управління соціальними організаціями, тобто, людськими колективами, а також про її природу та сутність з позиції сучасного соціально-гуманітарного знання. У курсі підкреслюються гуманітарна та науково-теоретична складова управлінської діяльності, а водночас аналізуються приклади успішної практичної діяльності в соціально-культурній сфері.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Управління людськими ресурсами» є:

- ознайомлення студентів зі змістом процесу посилення ролі людських ресурсів як носія інноваційного потенціалу та інтелектуального капіталу;
- ознайомлення студентів із поняттєво-термінологічним апаратом теорії управлінської діяльності у соціокультурній сфері;
- засвоєння студентами основних теоретико-методологічних підходів в царині сучасного менеджменту та принципів управління людськими ресурсами;
- з'ясування соціо-психічних закономірностей і особливостей функціонування соціальних спільнот як носіїв інтелектуально-креативного капіталу;
- обґрунтування головної мети управлінської діяльності у широкому розумінні як відтворення та збільшення потенціалу людських ресурсів;
- доведення до студентів головного принципу функціонування системи управління людськими ресурсами, у тому числі в Україні, а саме, соціального партнерства.

У результаті опанування змісту навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами» у студента повинні бути сформовані наступні компетенції:

- здатність до системного підходу у процесі планування та виконання управлінських дій як однієї із сторін соціально-партнерських трудових відносин;
- здатність до застосування теоретичного знання про системну природу суспільства та універсальність управлінських дій у практику майбутньої управлінської діяльності;
- здатність до діагностики внутрішнього організаційного стану сучасної установи (закладу, високотехнологічного підприємства тощо) та його оптимізації;
- здатність до самоаналізу та саморозвитку як організатора та керівника процесу позитивних змін у системі управління певною структурою;
- здатність сприяти соціальному партнерству у межах колективу на основі знань у галузі соціології, психології, культурології, політології та інших наукових дисциплін;
- вміння виконувати представницькі функції на користь подальшому розвитку як всієї організації та й більшості її членів.

### **3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

#### **Змістовий модуль 1. Теорія та методологія науки про управління в соціальному середовищі.**

**Тема 1.** Управління як універсально-історична соціальна діяльність та наукова категорія. 2 год.

оняття управління. Посилення ролі людських ресурсів як носія інноваційного потенціалу та інтелектуального капіталу. Загальне поняття управління людськими ресурсами та його види. Принципи управління. Універсальні та спеціальні наукові характеристики управління. Зв'язок між ключовими науковими категоріями – управлінням та менеджментом. Універсальність управління як відображення системної природи

суспільства, суспільного характеру усіх сфер життя людини.

Кібернетика як наука про загальні закономірності процесів управління. Дослідження соціального управління у суспільних науках. Поняття людських ресурсів: широке та вузьке визначення. Актуалізація поняття «людські ресурси» на початку ХХІ століття.

**Тема 2.** Універсальні закони функціонування соціальної організації та управління її розвитком. 2 год.

Закономірність функціонування соціальної сфери як соціокультурної та антропокультурної. Управління як об'єктивна багатовекторна діяльність по оптимізації функціонування суспільства.

Управління як здійснення цілевстановлюючого, організуючого і регулюючого впливу на спільну (колективну) діяльність людей з метою ефективного досягнення загальних інтересів та потреб. Формування та систематизація наукових поглядів на управління як теорія менеджменту у ХІХ-ХХ ст. Виникнення менеджменту як окремого виду діяльності. Історичні періоди складання теорії та практики управління в соціальній сфері сучасного високотехнологічного суспільства.

**Тема 3.** Теоретико-методологічні проблеми управління людськими ресурсами в сучасному суспільстві. 2 год.

Трансформація соціального простору та її соціальні й антропологічні наслідки (глобалізація, локалізація, глокалізація, регіоналізація, індивідуалізація («атомізація») індивідів). Нові підходи до розуміння складу й структури людської спільноти. Катаклізми ХХ століття та глобальна соціальна криза як чинники антропосоціальної трансформації. Уніфікація та регіоналізація (етнізація) як інструменти управління людськими ресурсами. Соціальна синергетика як міждисциплінарний підхід до розуміння перспектив виходу із кризового стану соціальної системи. «Технологічна революція», «космізація» свідомості, комп'ютеризація, інформатизація, психотропні речовини та т.ін. як чинники або передумова «психологічної революції» у житті



людства. Антропний принцип уявлень про Всесвіт та проблема управління «мінливою» соціальністю.

**Тема 4.** Історія становлення теорії та практики соціального управління в світі та в Україні. 2 год.

Система американського менеджменту персоналу 70–80-х рр. ХХ ст. Поняття «тихої управлінської революції», його зміст. Американська система управління людськими ресурсами (техніка управління кадрами, ефективні системи заробітної плати, організація місця праці та ін. ). Японська система управління людськими ресурсами: етнічна культура, менталітет, «промислова родинність».

Питання ефективності управління персоналом у працях українських учених (Н. Гавкалова, В. Данюк, А. Колодій, А. Колот, О. Крутій, Б. Кухта, О. Куценко, О. Кузьміна, Г. Почепцов, В. Скуратівський, Г. Сукова та ін.). Дослідження зарубіжних авторів (М. Армстронг, О. Єгоршина, Дж. Іванцевич, Л. Карташова, А. Кібанова, Дж. Лафти, О. Лобанова, Є. Маслова, Ю. Одегова, Д. Торрінгтон та ін.).

Теорії комунікації. Теорії соціальних систем. Н. Луман, У. Матурана, Ф. Варела. Антропний принцип у розумінні реальності. Теорія контингентності. Р. Рорті. Системна теорія організації. Є. Морен.

Соціокультурний підхід як сучасна методологія аналізу змісту поняття «людські ресурси» та розуміння перспектив розвитку їх потенціалу.

Генезис поняття «людські ресурси»: «трудові ресурси», «кадри», «людський потенціал». Проблема наукового визначення змісту понять людського потенціалу і людського ресурсу.

## **Змістовий модуль 2.**

### **Сучасна управлінська практика.**

**Тема 5.** Трансформація головних компонентів системи управління

людськими ресурсами. 2 год.

Зміна «трудої філософії» та збагачення змісту поняття «людські ресурси». Багатоаспектність, різносторонність, широта розуміння й трактування системи та елементів процесу управління людськими ресурсами у XXI столітті. Відтворення та розвиток потенціалу людських ресурсів як головна мета управлінської діяльності у широкому розумінні. Соціальне партнерство як головний принцип функціонування системи управління людськими ресурсами.

Загальна теорія комунікації як теоретичний синтез соціально-комунікаційних, природничо-наукових та науково-технічних знань. Закономірності комунікаційних процесів в соціальній сфері. Головні комунікативні форми переказу інформації.

**Тема 6.** Основні тенденції у процесі удосконалення управління людськими ресурсами на початку XXI століття. 2 год.

Соціальне партнерство як специфічна форма історично закономірного процесу усупільнення управління. Особливості соціального партнерства як типу соціального управління. Дві форми соціального партнерства: принцип соціальної політики сучасної держави; система розвинених взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями, державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудова рішень. Поняття соціальної самоорганізації. Систематизація досвіду, осмислення способів організації природи і людської діяльності, пояснення й узагальнення цих способів, встановлення тенденцій та закономірностей їх змін. Визнання принципу соціального со-действия и со-производства соціальної реальності.

**Тема 7.** Внутрішня організаційна культура та проблема комунікації. 2 год.

Специфіка управління людськими ресурсами у групі, колективі, організації. Соціальне партнерство як форма соціального управління. Зміст управління людськими ресурсами в організації. Створення умов для

справедливих, рівноправних, довірчих взаємин між працівниками усіх рівнів як головна мета управління людськими ресурсами в організації. Соціально-психологічні чинники організації процесу комунікації між членами організації, високотехнологічного підприємства, дослідницької установи тощо.

Моделі комунікації та їх функції в соціальній організації та управлінні. Бар'єри комунікації в організаціях. Механістичний тип управління в організації. Органічний тип управління в організації. Самоорганізація на підставі конкуруючих цінностей. Проблема співвідношення понять «комунікація» і «спілкування», її вирішення.

#### **Тема 8. Специфіка управлінської діяльності в Україні. 2 год.**

Україна на шляху до європейської інтеграції: активізація пошуку і запровадження демократичних форм і механізмів взаємодії органів управління та організацій громадянського суспільства. Міграційні процеси в Європі та світі. Українська трудова міграція та її наслідки для економіки України: позитивні та негативні. Пошуки моделі управління людськими ресурсами у нових умовах. Перспективи соціального партнерства в Україні між державою (органи державної влади, органи місцевого самоврядування) та громадянами (організаціями громадянського суспільства). Принципи солідарного вирішення соціально-культурних, економічних та політичних проблем суспільства, що трансформується. Проблема соціального хаосу та соціального порядку у контексті управління людськими ресурсами (український аспект).

### **4. ІНФОРМАЦІЙНИЙ ОБСЯГ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Програма навчальної дисципліни складається з двох змістових модулів:

<b>Назви змістових модулів і тем</b>	<b>Усього</b>	<b>Лек.</b>	<b>Сем.</b>	<b>Сам. роб.</b>	<b>Конс.</b>

### **Змістовий модуль 1.**

Теорія та методологія науки про управління в соціальному середовищі

Тема 1. Управління як універсально-історична соціальна діяльність та наукова категорія.	10	2	1	6	1
Тема 2. Універсальні закони управління та функціонування в соціальній організації.	10	2	1	6	1
Тема 3. Теоретико-методологічні проблеми управління людськими ресурсами в сучасному суспільстві.	13	2	2	8	1
Тема 4. Історія становлення теорії та практики соціального управління в світі та в Україні.	13	2	2	8	1
Разом за модулем 1	46	8	6	28	4

### **Змістовий модуль 2.**

Сучасна управлінська практика

Тема 5. Трансформація головних компонентів системи управління людськими ресурсами.	9	2	2	6	1
Тема 6. Основні тенденції у процесі удосконалення управління людськими ресурсами на початку XXI століття.	11	2	2	6	1
Тема 7. Внутрішня організаційна культура та проблема комунікації.	15	2	2	6	1
Тема 8. Специфіка управлінської	8	2	2	6	1

діяльності в Україні.					
Разом за модулем 2	44	8	8	24	4
<b>Всього годин:</b>	90	16	14	52	8

## 5. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Тема	Кількість годин
1.	<p><b>Тема 1.</b> Актуалізація поняття «людські ресурси» на початку ХХІ століття.</p> <p>1. Соціальна теорія про людину: концепції, теорії, уявлення.</p> <p>2. Фактори зростання інтелектуального потенціалу людини.</p> <p>3. Поняття про інтелектуальний капітал людини.</p>	1
2.	<p><b>Тема 2.</b> Управління як об'єктивна багатовекторна діяльність по оптимізації функціонування суспільства.</p> <p>1. Зміст поняття «соціокультурна сфера».</p> <p>2. Зміст поняття «людські ресурси».</p> <p>3. Особливості управління людськими ресурсами.</p>	1
3.	<p><b>Тема 3.</b> Сучасні науки про людину та суспільство у контексті проблем управління в соціокультурній сфері.</p> <p>1. Розширення змісту поняття «культура» у ХХІ столітті.</p> <p>2. Сучасне розуміння сфери реалізації потенціалу людини.</p> <p>3. Поняття і терміни сучасної науки про управління людськими спільнотами.</p>	2
4.	<p><b>Тема 4.</b> Питання ефективності управління персоналом у працях українських та зарубіжних учених.</p>	2

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Досвід американського менеджменту у XX столітті.</li> <li>2. Досвід японського менеджменту у XX столітті.</li> <li>3. Досвід управління «радянської» доби менеджменту в Україні та його критика.</li> </ol>	
5.	<p><b>Тема 5.</b> Людські ресурси як головний компонент системи управління суспільними процесами.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Виникнення та сучасний зміст поняття «людські ресурси».</li> <li>2. Основні теоретико-методологічні підходи в царині сучасного менеджменту.</li> <li>3. Принципи управління людськими ресурсами.</li> </ol>	2
6.	<p><b>Тема 6.</b> Роль соціальної самоорганізації та систематизація досвіду управління людськими ресурсами.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соціальна синергетика як теорія самоорганізації соціального простору.</li> <li>2. Самоорганізація та управління як два взаємодоповнюючих принципи у сучасному менеджменті.</li> <li>3. Відомі спеціалісти сучасних практик управління людськими ресурсами.</li> </ol>	2
7.	<p><b>Тема 7.</b> Специфіка та принципи управління людськими ресурсами у сучасній країні, у регіоні, в колективі, в організації.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соціальна політика урядів провідних держав світу як приклад управління людськими ресурсами.</li> <li>2. Поняття про конгломеративність та застосування цього підходу у регіональній політиці управління людськими ресурсами.</li> <li>3. Соціологія, культурологія, психологія про теорія та</li> </ol>	2

	практику успішного управління людськими ресурсами у колективі.	
8.	<p><b>Тема 8.</b> Проблематика управління людськими ресурсами у контексті інтеграції України у європейську спільноту.</p> <p>1. Роль критичного підходу до досвіду управління людськими ресурсами в зарубіжних країнах європейського регіону.</p> <p>2. Роль самоаналізу в управлінській діяльності.</p> <p>3. Здатність до саморозвитку як головна риса спеціаліста в галузі управління людськими ресурсами.</p>	2
<b>Разом</b>		<b>14</b>

## 6. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

№ з/п	Тема	Кількість годин
1.	<p><b>Тема 1.</b> Дослідження соціального управління у суспільних науках.</p> <p>1. Історична наука про негативний та позитивний досвід управління.</p> <p>2. Наукові знання про універсальність управління.</p> <p>3. Управління як мистецтво: суб'єктивний фактор управлінської діяльності.</p>	6
2.	<p><b>Тема 2.</b> Управління як об'єктивна багатовекторна діяльність по оптимізації функціонування суспільства.</p> <p>1. Управління та менеджмент: схожість і різниця.</p> <p>2. Маркетинг людських ресурсів.</p> <p>3. Теоретичні уявлення про виміри потенціалу людини.</p>	6
3.	<p><b>Тема 3.</b> Глобалізація та її наслідки з позиції теорії</p>	8

	<p>управління.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зміна складу та структури соціального простору як наукова проблема.</li> <li>2. Пошук нових інструментів оцінки людських ресурсів.</li> <li>3. Зміст поняття «технологічна революція».</li> <li>4. «Психологічна революція» як чинник нових стратегій управління людськими ресурсами.</li> </ol>	
4.	<p><b>Тема 4.</b> Досягнення теорії та практики управління у ХХ столітті.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Промислова революція та досягнення американського менеджменту персоналу.</li> <li>2. Культурно-етнічні компоненти японської системи управління людськими ресурсами.</li> <li>3. Відомі теоретики управління та їх головні принципи.</li> <li>4. Проблема ефективності управління у працях українських учених.</li> </ol>	8
5.	<p><b>Тема 5.</b> Криза у процесі управління людськими ресурсами наприкінці ХХ століття.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Еволюція концепцій управління людськими ресурсами</li> <li>2. Освіта та саморозвиток людини як підстава якісних змін у людських ресурсах.</li> <li>3. Поняття гуманістичного менеджменту.</li> </ol>	6
6.	<p><b>Тема 6.</b> Тренд у бік гуманізації процесу управління людськими ресурсами на початку ХХ століття.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Інформаційно-комунікаційні проблеми управління віртуалізація соціального середовища.</li> <li>2. Управлінська теорія і практика у високотехнологічному суспільстві.</li> <li>3. Поняття та практика соціальної самоорганізації.</li> </ol>	6
7.	<p><b>Тема 7.</b> Соціально-психологічні фактори у процесі</p>	6



	<p>управління людськими ресурсами в організації.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бар'єри комунікації в організаціях та практика їх усунення.</li> <li>2. Соціальне партнерство як нова форма управління людськими ресурсами.</li> <li>3. Практика створення середовища конкуруючих цінностей.</li> </ol>	
8.	<p><b>Тема 8.</b> Шляхи оптимізації управлінської діяльності в Україні.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Критика патерналізму на усіх рівнях організації управління людськими ресурсами.</li> <li>2. Ліберальна парадигма як підстава зміни моделей управління.</li> <li>3. Управління під час міграції, транзиту суспільства та пошуку моделі державності.</li> </ol>	6.
<b>Разом</b>		<b>52</b>

## 7. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА

Індивідуальна робота полягає в опрацюванні студентами конспектів лекційних занять, а також виконанні декількох завдань теоретико-практичного типу.

### Завдання

**1.** Поняття «людські ресурси» (часто HR – від англ. Human Resources) зазвичай розуміють певну сукупність робітників, спроможних до розробки або підтримки продукту чи сервісу [см. 15 у списку літератури]. Категорія «потенціал», окрім сукупності всіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері, вживається також у значеннях як запас чого-небудь; як резерв і як приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов. Узагальнюючи, поняття

«людський потенціал» можна розглядати як ресурс загального суспільного розвитку [2, с. 182], а поняття «людські ресурси» таким, що позначає носіїв певних потенцій, зокрема інтелектуальних. Сьогодні зрозуміло, що інтелектуальний потенціал – це той визначальний чинник, що дозволяє певній країні стати частиною постіндустріального світу. У цьому світі вищу цінність складає сама людина із її нескінченним потенціалом, що він підтримується доброю освітою та іншими складовими системи гуманістичних цінностей.

Поміркуйте на цю тему, запропонуйте декілька своїх думок щодо збільшення та зміцнення людських ресурсів в Україні.

**2.** Процес розробки критеріїв і показників функціонування та розвитку певної організації передбачає аналіз певних проблем, що виникають у неї, а також пошук, підбір і застосуванні методів їх вирішення з метою досягнення прогнозованого стану і параметрів самої організації. Наведіть перелік можливих проблем та проаналізуйте роль людських ресурсів у їх вирішенні.

**3.** Визначте свою позицію відносно тенденції щодо посилення ролі людських ресурсів у сучасних суспільствах:

А. Люди – це завжди носії інноваційного потенціалу.

Б. Люди здатні накопичувати та використовувати інтелектуальний капітал у будь який історичний час.

В. Люди прагнуть до свободи і стихійно лібералізують соціальне середовище.

Г. Інше.

**4.** Прочитайте статтю та випишіть головні поняття, що вони розкривають або доповнюють поняття людських ресурсів:

Гузенко Г.М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні / Г.М.Гузенко // збірник наукових праць університету імені Г.С.Сковороди. Економіка. – 2010. – Вип. 10. – С. 30-41. – Режим доступу:

[file:///D:/%D0%96%D1%83%D0%A0%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%98/%D0%B7%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%BA%D0%B8/znpkhnpu\\_eko\\_2010\\_10\\_8.pdf](file:///D:/%D0%96%D1%83%D0%A0%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%98/%D0%B7%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%BA%D0%B8/znpkhnpu_eko_2010_10_8.pdf)

**5.** Прочитайте статтю та зробіть порівняльну таблицю змісту двох понять: поняття «людські ресурси» та поняття «людський капітал»:

Ємельянова Ю.П. Поняття людського потенціалу у контексті трансформаційних процесів в Україні / Соціологічні студії. – 2018. – № 1(12). С. 12-18.

Режим доступу: <http://sociostudios.eenu.edu.ua/index.php/socio/issue/view/14>

**6.** Людський фактор у сучасному світі стає головною продуктивною силою будь-якого суспільства і навіть визначає його майбутнє. Людські знання, вміння, компетенції, трудові навички, досвід роботи, ініціативність набувають особливої важливості поряд із фінансовим чи виробничим капіталом. Вже існує досвід розвитку певних країн, головним ресурсом яких був саме капітал людський. Назвіть ці країни, згадайте чинники їх успішності.

**7.** Існують різні моделі управління людськими ресурсами, серед найбільш відомих західноєвропейська, американська, японська. Упродовж ХХ століття західноєвропейська модель тісно переплітається з американською (у характері прийняття управлінських рішень, відповідальності керуючих і підлеглих, у структурі управління, формі контролю, оцінці результатів діяльності та оцінці якостей керівника; подібними стають спрямованість управління, оцінка результатів діяльності персоналу, підготовка керівників та оплата праці. В у той же час політика стосовно підбору кадрів на підприємствах Японії, методи її провадження значно відрізняються від західноєвропейської та американської. Специфікою японської моделі менеджменту вважають швидке підвищення кваліфікації співробітників, сильне почуття спільності (робітники ніби члени однієї родини), високу лояльність співробітників до компанії, а також вміння і бажання менеджерів передбачати довготривалі наслідки своїх рішень.

Подумайте, чи існує українська модель управління? Майте на увазі, що система управління процесами у соціальній сфері завжди є похідною від певної культури, що вона притаманна народу (спільноті), його соціально-історичному шляху, історичному досвіду і таке інше.

Якщо ви прийдете до висновку, що в Україні немає власної моделі управління, то яка із вищезгаданих може бути застосованою до українського життя?

**8.** 1893 р. Економіст Джон Коммонс використав термін «людський ресурс» в своїй книзі «Розподіл багатств» (англ. The Distribution of Wealth). 1958 р. Економіст Едвард Бакке уперше використав поняття «людські ресурси» в його сучасному розумінні. Коли і хто вперше запропонував використовувати поняття «людський потенціал»?

Поясніть різницю у змісті цих понять.

**9.** Вирішуючи питання управління людськими ресурсами, зазвичай беруть до уваги фактор демографії. Маються на увазі характеристики населення як робочої сили, тобто, вік працюючих, стать або соціальний статус. Ці та інші показники можуть вплинути не лише на показники розвитку всього суспільства, а ще й на рівень наповнення Пенсійного Фонду та розмір пенсій, визначати умови страхування, податків тощо. Відомо, що демографічні процеси в Україні (як і загалом у Західній півкулі) йдуть у бік скорочення людських ресурсів.

Поясніть ваше бачення змін у моделі управління у зв'язку із процесами у демографії в Україні. Вам буде у нагоді такий ресурс: Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

**10.** Характерною рисою сучасного життя України є потужна зовнішня трудова міграція. Вважається, що в країнах Європи сьогодні знаходяться близько 1,7 млн. українських «заробітчани», а у цілому світі – понад 4,5 млн. Подайте вашу думку про негативні та позитивні наслідки цього процесу відносно перспектив людського ресурсу в Україні.

## **8. ФОРМА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ**

Формою підсумкового контролю успішності навчання є **залік**.

## **9. МЕТОДИ ТА ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ**

Контрольно-оцінні методи успішності навчання включають: перевірку та оцінювання знань студентів на основі застосування поточного і модульного контролю; експертне оцінювання; спостереження; участь у «Круглому столі» або панельній дискусії; бесіду зі студентами; анкетування та ін.

## **10. РОЗПОДІЛ БАЛІВ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ**

Дисципліна складається з двох змістових модулів. Підсумкова оцінка за 100-бальною шкалою складається із сумарної кількості балів за:

1. Поточне оцінювання з відповідних тем модулю 1 і 2 (до 30 балів);
2. Балів, отриманих за виконання творчих (складних) завдань, які зараховуються у поточний контроль (максимум 10 балів);
3. Проведення заліку (максимум 60 балів).

## **11. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:**

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак. Київ: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Борзенков В. Г. Человеческий потенциал как критический ресурс России / В. Г. Борзенков // Человек. – 2008. – №3. – С.182-185.
3. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління. Підручник. Київ : Центр учбової літератури. – 2010. – 398 с.
4. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посібник для ВНЗ / В.Г.Воронкова, А.Г.Беліченко, О.М.Попов та ін. : ред.. В.Г.Воронкова ; ЗДІА – К : Професіонал, 2006. – 567 с.
5. Гальков Л.І./ Фінансове забезпечення освітньої складової інтелектуального потенціалу ресурсів України / Ефективна

- економіка. – 2014. – № 2. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2728>.
6. Гарас Л.М., Ємельянова Ю.П., Осиповський С.М. Соціологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.М. Гарас, Ю.П. Ємельянова, С.М. Осиповський. – Севастополь: Изд-во СевНТУ, 2010. – 196 с. Тема. 15.
  7. Гузенко Г.М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні / Г.М.Гузенко // збірник наукових праць університету імені Г.С.Сковороди. Економіка. – 2010. – Вип. 10. – С. 30-41.
  8. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А.Беспалько. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. – 392 с.
  9. Димитрова Л.М. Соціологія управління та організацій / Л.М.Димитрова. – К. : Політехніка, 2005. – 156 с.
  10. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано Франківськ, «ЛілеяНВ», – 2015. – 232 с.
  11. Ипатов Е.Ф. Психологія управління в бізнесі / Е.Ф.Ипатов. – К.-Х. : НМЦВО, 2000. – 320 с.
  12. Интеллектуальный потенциал: соціальні виміри використання та розвитку [монографія] /М. В. Семикіна, В І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси: вид-во ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
  13. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2002. – 312 с.
  14. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
  15. Людський ресурс. Вільна енциклопедія. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : / <https://uk.wikipedia.org/wiki/>.
  16. Макаренко Є. А. Європейські комунікації: політичні, економічні, правові, безпекові, дипломатичні, суспільні та культурні аспекти : [кол. моногр.] / Є. А. Макаренко, М. А. Ожеван, М. М. Рижков, В. М. Бебик, Н. І. Білан. – К. : Центр вільної преси, 2007. – 535 с.
  17. Мороз О.С. Управління людськими ресурсами: навч. посібник для ВНЗ / О.С. Мороз. – ЗДІА. – Запоріжжя. – ЗДІА, 2015. – 324 с.
  18. Основи теорії гендеру: навч. посіб. / В П. Агеєва, В.В. Близнюк [и др.]. – К.: К.І.С., 2004. – 536 с.
  19. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. — К. : КНЕУ, 2013. — 466 с.
  20. Почепцов Г.Г. Соціальні комунікації і нові комунікативні технології / Г.Г. Почепцов // Комунікація. – 2010. – № 1. – С. 19–26.

21. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
22. Степаненко В.П. Громадянське суспільство: дискурси і практики / В. Степаненко. — К.: Ін-т соціології НАН України, 2015. — 420 с.
23. Управління персоналом: підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] — К.: КНЕУ: Краматорськ : НКМЗ, 2013. — 666 с.
24. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика / Г.В.Щекин. — К. : МАУП, 2000. — 576 с.

*Додаткова:*

1. Джойс Стивен. Эффект муравейника. Успешная работа команды и коллективный разум / Стивен Джойс. — М. : Издательство: «Символ-Плюс», — 2010.
2. Ленсиони Патрик. Сердце компании. Почему организационная культура значит больше, чем стратегия или финансы. — М. : Изд-во Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 203 с.
3. Морен С. Метод. Природа Природи.: Пер Е.М.Князевої. — М. : «Канон+РООИ «Реабілітація», 2013.
4. Сардак С. Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / Сардак С. Е. // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — №12(138). — С. 132-139.
5. Соціальна комунікація як об'єкт теоретизації / В. О. Ільганаєва // Філософія людського спілкування: філософія, психологія, соціальна комунікація. — 2009. — №1. — С. 60 – 67.
6. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.
7. Шевель И. Современный социальный конфликт: микроструктурный подход Р.Коллинза / И. Шевель. — Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2015. — № 3. С.147-152.

## 12. ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ:

### Спеціалізовані видання:

«Персонал. Журнал інтелектуальної еліти» <http://personal.in.ua/>

«Український соціум» <http://www.ukr-socium.org.ua/>

«Універсум» <http://universum.lviv.ua/>

«Інтермарум: історія, політика, культура» <http://intermarum.zu.edu.ua/>

Український соціологічний журнал» <http://www.sau.kiev.ua/magazine.html>

### Корисні сайти:

1. Інститут соціології НАНУ <http://www.i-soc.com.ua/institute/>

2. Фонд демократичних ініціатив імені Ілька Кучеріва <http://dif.org.ua/>

- 3.Київський міжнародний інститут соціології <http://www.kiis.com.ua/>
- 4.Інститут політичних і етнонаціональних досліджень імені І. Ф. Кураса  
НАН України <http://www.ipiend.gov.ua/index.php>
- 5.Центр економічних та політичних досліджень імені О. Разумкова  
<http://razumkov.org.ua/>
6. Державна Служба Статистики України <https://ukrstat.org/uk>