

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МОРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Кафедра «Морські перевезення»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Ректор Одеського національного  
морського університету

\_\_\_\_\_ С.В. Руденко  
“    ” \_\_\_\_\_ 2016 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Управління людськими ресурсами судноплавної компанії**  
(назва навчальної дисципліни)

Галузь знань \_\_\_\_\_ 27 – Транспорт \_\_\_\_\_  
(шифр і назва напрямку підготовки)

спеціальність \_\_\_\_\_ 275 «Транспортні технології (морський транспорт)» \_\_\_\_\_  
(назва спеціальності)

спеціалізація \_\_\_\_\_  
(назва спеціалізації)

факультет \_\_\_\_\_ «Транспортні технології і системи» \_\_\_\_\_  
(назва факультету)

(для студентів дистанційної форми навчання)

Робоча програма Управління людськими ресурсами судноплавної компанії для студентів за спеціальністю 275 - Транспортні технології (морський транспорт).

Розробник:

Стеба Анастасія Анатоліївна, асистент кафедри «Морські перевезення»

Робочу програму розглянуто і обговорено на засіданні кафедри «Морські перевезення», рекомендовано до схвалення Вченою радою факультету «Транспортні технології і системи» ОНМУ

Протокол від «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 року № \_\_\_

Завідувач кафедри «Морські перевезення», д.т.н., проф.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 року

\_\_\_\_\_  
(підпис) (О.Г. Шубаєв)  
(прізвище та ініціали)

Робочу програму схвалено Вченою радою факультету «Транспортні технології і системи» ОНМУ, рекомендовано до ректором ОНМУ

Протокол від «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 року № \_\_\_

Голова Вченої ради ФТТіС

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 року

\_\_\_\_\_  
(підпис) (І.В. Савельєва)  
(прізвище та ініціали)

### Опис навчальної дисципліни

|  |  |  |
|--|--|--|
| Найменування показників  | Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень   | Характеристика навчальної дисципліни   |
|  |  | <b>дистанційна форма навчання</b>      |
| Кількість кредитів –   | Галузь знань<br><u>27 - Транспорт</u><br>(шифр і назва)  | <b>Вибіркова</b>                       |
|  | Напрямок підготовки<br><u>6.070101 - Транспортні технології (морський транспорт)</u><br>(шифр і назва)         |  |
| Модулів - <b>1</b>   | <p style="text-align: center;">Спеціальність:<br/><u>275 «Транспортні технології (морський транспорт)»</u></p> | <b>Рік підготовки</b>                  |
| Змістових модулів – <b>7</b>   |  | <b>4-й</b>                             |
| Індивідуальне науково-дослідне завдання:<br><br>_____ (назва)  |  | <b>Семестр</b>                         |
| Загальна кількість годин – <b>54</b>   |  | <b>1-й</b>                             |
|  |  |  |
| Тижневих годин для денної форми навчання:<br><br>аудиторних – 4<br><br>самостійної роботи студента – 4 | Освітньо-кваліфікаційний рівень:<br><br><u>бакалавр</u>  | <b>Лекції - 2 год.</b>                 |
|  |  | <b>Практичні – 2 год.</b>              |
|  |  | <b>Лабораторні – не має</b>            |
|  |  | <b>Індивідуальні завдання – не має</b> |
|  |  | <b>Самостійна робота – 4 год.</b>      |
|  |  | <b>Вид контролю:<br/>залік</b>         |

## 1. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Управління персоналом судноплавної компанії» є надання студентам теоретичних знань, практичних умінь та навичок в області управління людськими ресурсами судноплавної компанії для самостійного вирішення широкого кола завдань, що виникають в процесі управління персоналом підприємств та приймання рішення щодо організації роботи персоналу судноплавної компанії.

**Завданням** вивчення дисципліни «Управління персоналом судноплавної компанії» є використовуючи практичний досвід та знання в галузі розкрити сутність та форми організації роботи з людськими ресурсами судноплавних компаній у сучасних умовах, а також підготовка спеціалістів, які здатні до самостійного вирішення завдань роботи з персоналом з використанням сучасних методів та засобів управління людськими ресурсами.

В результаті вивчення дисципліни «Управління персоналом судноплавної компанії» студенти повинні:

**знати:**

- сутність кадрової політики судноплавного підприємства;
- принципи формування та організації діяльності служби управління персоналом;
- шляхи впливу на поведінку персоналу та інструменти мотивації для підвищення ефективності діяльності судноплавної компанії та для утримання балансу між економічними та соціальними інтересами співробітників.

**вміти:**

- організувати роботу служби персоналу судноплавної компанії;
- здійснювати підбір персоналу;
- успішно проходити та проводити співбесіди та переговори;
- ефективно розподіляти людські ресурси підприємства з урахуванням напрямку та виду діяльності;
- управляти поведінкою персоналу для досягнення ефективної взаємодії персоналу з урахуванням соціальних та психологічних потреб;
- використовуючи певний інструментарій та практичні навички виявляти та керувати конфліктами в колективі.

## 2. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Історія розвитку управління персоналом.

Тема 2. Теорія та методологія управління персоналом.

Тема 3. Стратегічне управління людськими ресурсами.

Тема 4. Системний підхід в управління людськими ресурсами судноплавної компанії.

Тема 5. Кадрове планування та технології роботи з персоналом.

Тема 6. Управління поведінкою персоналу.

Тема 7. Організація служби роботи з персоналом у транспортних компаніях та судноплавних підприємствах.

## 4. Структура навчальної дисципліни

| №               | Назва змістових модулів і тем  | Кількість годин |              |    |      |      |
|-----------------|--|-----------------|--------------|----|------|------|
|                 |  | Усього          | У тому числі |    |      |      |
|                 |  |                 | л            | п  | лаб. | інд. |
| <b>Модуль 1</b> |  |                 |              |    |      |      |
| 1               | <u>Тема 1.</u> Історія розвитку управління персоналом  |                 | 2            |    |      |      |
| 2               | <u>Тема 2.</u> Теорія та методологія управління персоналом   |                 | 2            |    |      | 4    |
| 3               | <u>Тема 3.</u> Стратегічне управління людськими ресурсами  |                 | 2            |    |      | 4    |
| 4               | <u>Тема 4.</u> Системний підхід в управління людськими ресурсами судноплавної компанії                       |                 | 2            | 2  |      | 4    |
| 5               | <u>Тема 5.</u> Кадрове планування та технології роботи з персоналом  |                 | 4            | 2  |      | 4    |
| 6               | <u>Тема 6.</u> Управління поведінкою персоналу   |                 | 4            | 4  |      | 4    |
| 7               | <u>Тема 7.</u> Організація служби роботи з персоналом у транспортних компаніях та судноплавних підприємствах |                 | 2            | 2  |      | 6    |
|                 | Разом за модулем   | 54              | 18           | 10 |      | 26   |

### 5. Теми практичних занять

| № з/п | Назва теми  | Кількість годин |
|-------|---|-----------------|
| 1     | «Практика стратегічного управління людськими ресурсами»                           | 2               |
| 2     | «Визначення ролі співробітника в забезпеченні ефективної діяльності підприємства» | 2               |
| 3     | «Складання резюме, підготовка до співбесіди»                                      | 2               |
| 4     | «Виявлення та вирішення конфліктів в колективі»                                   | 2               |
| 5     | «Формування ефективної організаційної культури»                                   | 2               |

### 6. Самостійна робота

| № з/п | Назва теми  | Кількість годин |
|-------|---|-----------------|
| 1     | «Методи управління персоналом»  | 4               |
| 2     | «Перспективи розвитку стратегічного управління людськими ресурсами судноплавної компанії» | 4               |
| 3     | «Організаційна структура служби управління людськими ресурсами»                           | 4               |
| 4     | «Сучасні методи визначення потреб у персоналі»  | 4               |
| 5     | «Коучинг як інструмент мотивації персоналу»   | 4               |
| 6     | «Крюїнгові компанії»  | 6               |
|       | Разом   | 26              |

### 7. Методи навчання

При вивченні початкової дисципліни «Економіка транспорту» використовуються наступні методи навчання.

Лекція – метод, за допомогою якого викладач у словесній формі розкриває сутність наукових понять, явищ, процесів, логічно пов'язаних, об'єднаних загальною темою.

Пояснення – метод, за допомогою якого викладач розкриває сутність певного явища, закону процесу. Він ґрунтується на логічному мисленні з використанням попереднього досвіду студентів.

Бесіда – метод, за допомогою якого викладач проводить діалог до усвідомлення студентами нових явищ; бесіда передбачає виростання попереднього досвіду студентів з певної галузі знань.

Ілюстрація – наочний метод навчання, за яким предмети і процеси розкриваються через їх символічне зображення (схеми, графіки тощо)

Практична робота - метод навчання, який спрямований на використання набутих знань у розв'язанні практичних завдань.

Під час проведення лекційних занять і надання студентам теоретичних знань по дисципліні «*Економіка транспорту*» використовується пояснювально-ілюстративний (інформаційно-рецептивний) метод навчання. Він міститься у тому, що викладач організує словесне і наочне сприймання та усвідомлення студентами інформації, а студенти, у свою чергу, здійснюють сприймання (рецепцію), осмислення і запам'ятовування її. Таким чином студенти отримують знання на лекціях, які супроводжуються наочною демонстрацією матеріалу за допомогою сучасних засобів мультимедійного обладнання. При самостійній роботі студенти отримують знання з навчальної та методичної літератури. Сприймаючи та осмислюючи факти, оцінки, висновки, студенти залишаються в рамках репродуктивного (відтворювального) мислення.

Під час проведення практичних занять і надання студентам відповідних умінь і навичок по дисципліні «*Економіка транспорту*» використовується інструктивно-практичний метод викладання і продуктивно-практичний метод учіння. При цьому викладач інструктує студентів словесними, наочними і практичними способами, як виконувати певні практичні дії та вирішувати прикладні задачі. Студенти, у свою чергу, виконують необхідні практичні дії, вирішують передбачені прикладні задачі за допомогою чого вдосконалюють відповідні уміння і навички.

## 8. Методи контролю

Система оцінювання знань по дисципліні «*Управління людськими ресурсами судноплавної компанії*» складається з *поточного* і *підсумкового* видів контролю.

*Поточний контроль* здійснюється під час проведення практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студентів з певних тем навчальної програми, а також до виконання конкретних завдань.

Форма проведення поточного контролю: опит студентів під час проведення практичних занять та вирішення задач при виконанні практичних робіт. За виконану практичну роботу студент отримує 10 балів. Тобто за усі виконані роботи він отримує 50 балів.

Студент вважається допущеним до *підсумкового контролю* з дисципліни «*Управління людськими ресурсами судноплавної компанії*», якщо він виконав всі види робіт, передбачені навчальним планом з цієї навчальної дисципліни.

*Підсумковий контроль* проводиться з метою оцінювання результатів навчання студентів на певному освітньо-кваліфікаційному рівні або на окремих його етапах. Під час навчання студентами виконується контрольна робота, яка складається з тестів та задач.

- за підсумками змістового модулю студент виконує самостійну роботу (рішення задач), повністю та вірно вирішена задача оцінюється у 10 балів;
- за підсумками змістового модулю студент відповідає на тести. Повністю

вірні відповіді на тести оцінюються у 40 балів.

Студент отримує 100 балів за усі виконані практичні роботи, вірно вирішені задачі та відповіді на тестові запитання.

Контроль успішності студентів здійснюється шляхом накопичення оцінок, під час поточного контролю, виражених в балах за допомогою шкали університету з обов'язковим переведенням оцінок до національної шкали та шкали ECTS при підсумковому контролі, а також після закінчення навчання у формі державної атестації.

### 9. Розподіл балів, які отримують студенти

|   |       |      |
|---|-------|------|
| Поточне тестування та самостійна робота | Залік | Сума |
| Змістовний модуль                       |       |      |
| T1-T7                                   | 50    | 100  |
| 50                                      |       |      |

T1, T2, ... T5 – теми змістових модулів.

### 10. Шкала оцінювання: національна та ECTS

| Сума балів | Оцінка ОНМУ | Оцінка ECTS | Оцінка за національною шкалою                              |   |
|------------|-------------|-------------|--|---|
|            |             |             | для екзамену, курсового проекту (роботи), практики         | для заліку  |
| 90 – 100   | 9.00-10     | <b>A</b>    | відмінно   | зараховано  |
| 82-89      | 7.00-8.99   | <b>B</b>    | добре  |   |
| 74-81      |             | <b>C</b>    |  |   |
| 64-73      | 6.00-6.99   | <b>D</b>    | задовільно   |   |
| 60-63      |             | <b>E</b>    |  |   |
| 35-59      | 3.50-5.99   | <b>FX</b>   | незадовільно з можливістю повторного складання             | не зараховано з можливістю повторного складання             |
| 0-34       | 0-3.49      | <b>F</b>    | незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни | не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни |

### 11. Методичне забезпечення

1. Навчальний посібник
2. Методичні вказівки по виконанню практичних робіт.
3. Приклади тестів.
4. Приклади задач.
5. Медіа-матеріали.



## 12. Рекомендована література

1. Конспект лекцій з дисципліни «Управління персоналом судноплавної компанії».
2. Методы управления персоналом: Учебное пособие / Горбатова М.М. Кемерово: Юнити, 2002. – 155 с.
3. Управление персоналом. По ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л., 2-е изд. перераб. и дополн. - М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
4. Управление персоналом: Учеб. пособие. Бычкова А.В. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. – 200 с.
5. Управление персоналом организации: Учебник под ред. А.Я. Кибанова, — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с.

## 13. Інформаційні ресурси

1. <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> – Кодекс законів про працю України.
2. <http://kdelo.ru/> – практичний журнал з кадрової роботи.
3. <http://www.rhr.ru/> – портал RHR «Человеческие ресурсы»
4. <http://www.hr-journal.ru> – Електронний журнал про управління персоналом.
5. <http://www.kadrovik-praktik.ru> – Довідкова база, книги, журнали, семінари, форум, тести з кадрової роботи.
6. <http://www.kaprg.ru/> – журнал «Кадры предприятия».
7. <http://www.hrm.ru> – портал про кадровий менеджмент. Форум HRM.
8. <http://www.hrm.ua> – журнал HRMagazine и HR-блоги.
9. <http://www.hr-director.ru/> – «Директор по персоналу» – практичний журнал з управління людськими ресурсами.
10. <http://dps.smrtlc.ru> – сайт Соловьева Д.П.: Навчальні матеріали. Методичні матеріали. Авторські роботи. Енциклопедія управління персоналом.
11. <http://hr-portal.ru/> – HR-співтовариство та публікації.
12. [hrliga.com](http://hrliga.com) – Співтовариство кадровиків та спеціалістів з управління персоналом. Бібліотека. Форум.

### Примітки:

1. Робоча програма навчальної дисципліни є нормативним документом вищого навчального закладу і містить виклад конкретного змісту навчальної дисципліни, послідовність, організаційні форми її вивчення та їх обсяг, визначає форми та засоби поточного і підсумкового контролів.
2. Розробляється лектором. Робоча програма навчальної дисципліни розглядається на засіданні кафедри (циклової комісії), у раді (методичної комісії) факультету (навчального закладу), підписується завідувачем кафедри (головою циклової комісії), головою ради (методичній комісії) і затверджується проректором (заступником директора) вищого навчального закладу з навчальної роботи.
3. Формат бланка А4 (210 × 297 мм.).