

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра управління персоналом та економіки праці**

ЗАТВЕРДЖЕНО:
Проректор з науково-педагогічної роботи Університету



_____ А. М. Колот

ЗАТВЕРДЖЕНО:
Науково-експертна рада Університету
Протокол № 8 від 20.02.2020 р.
Голова Науково-експертної ради



_____ Л. Л. Антонюк

**РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН»**

рівень вищої освіти	третій (освітньо-науковий) рівень
галузь знань	05 «Соціальні та поведінкові науки»
спеціальність	051 «Економіка»
освітньо-наукова програма	«Економіка»
тип дисципліни	вибіркова

ПОГОДЖЕНО:
Директор Центру менеджменту та моніторингу якості освіти



_____ Т. О. Фролова

РЕКОМЕНДОВАНО:
кафедрою управління персоналом та економіки праці
протокол №10 від 14.02.2020 р.

В.о.завідувача кафедри



_____ Г. С. Лопушняк
підпис, ініціали, прізвище

Київ – 2020

Розробник(и):

Шкода Т.Н., доктор екон. наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці; e-mail: tnshkoda@ukr.net

Форма навчання —	денна
Семестр —	3
Кількість кредитів ECTS —	4
Форма підсумкового контролю —	залік
Мова(и) викладання	українська

Форма навчання —	заочна
Семестр —	3
Кількість кредитів ECTS —	4
Форма підсумкового контролю —	залік
Мова(и) викладання	українська

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	6
2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ	6
<i>Тема 1. Зміни в турбулентному середовищі сфери СТВ</i>	<i>6</i>
<i>Тема 2. Моделі управління змінами в сфері СТВ</i>	<i>7</i>
<i>Тема 3. Управління опором змінам у сфері СТВ</i>	<i>7</i>
<i>Тема 4. Стратегічне управління та планування змін у сфері СТВ</i>	<i>7</i>
<i>Тема 5. Лідерство та керівництво в управлінні змінами в сфері СТВ</i>	<i>7</i>
<i>Тема 6. Інструменти управління змінами в сфері СТВ</i>	<i>7</i>
<i>Тема 7. Управління змінами на різних етапах життєвого циклу СТВ</i>	<i>8</i>
<i>Тема 8. Ефективність та результативність впровадження змін у сфері СТВ</i>	<i>8</i>
3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	8
4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА	10
<i>4.1. Основна література</i>	<i>10</i>
<i>4.2. Додаткова література</i>	<i>11</i>
<i>4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси</i>	<i>11</i>

ВСТУП

Мета вивчення навчальної дисципліни – сформувати систему теоретичних знань та уявлень щодо філософії і логіки управління змінами у сфері соціально-трудових відносин та практичних навичок їх використання у науковому дослідженні.

Завдання (навчальні цілі) навчальної дисципліни

- озброїти аспірантів знаннями новітньої парадигми інноваційного управління та її імплементації в сфері соціально-трудових відносин;
- навчити аналізувати і визначати сучасну роль змін у турбулентному середовищі сфери соціально-трудових відносин;
- сформувати розуміння сутності управління опору змінам у сфері соціально-трудових відносин;
- сприяти опануванню знаннями щодо сучасних моделей управління змінами в сфері соціально-трудових відносин;
- сформувати в аспірантів уявлення про природу лідерства та керівництва в управлінні змінами в сфері соціально-трудових відносин;
- допомогти усвідомити логіку, форми і механізми планування змін в сфері соціально-трудових відносин;
- сформувати розуміння методів, механізмів і інструментарію сучасного управління змінами в сфері соціально-трудових відносин;
- озброїти аспірантів вмінням системно оцінювати ефективність та результативність впровадження змін в сфері соціально-трудових відносин;
- сформувати вміння використовувати одержані знання у науково-дослідній діяльності аспірантів та оперувати міжнародними статистичними та обліково-аналітичними базами даних.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є ресурси, чинники та механізми управління змінами та процеси його імплементації у сфері соціально-трудових відносин.

Результати навчання:

В результаті вивчення навчальної дисципліни «Управління змінами у сфері соціально-трудових відносин» здобувач вищої освіти (PhD) повинен:

1. знати / знання:

- знання закономірностей, рушійних сил та векторної спрямованості управління змінами в сфері соціально-трудових відносин (**Зн1**);
- знання сучасних моделей управління змінами в сфері соціально-трудових відносин (**Зн2**);
- усвідомлення та розуміння причин турбулентності середовища сфери соціально-трудових відносин та впливу його впливу на планування змін (**Зн1**);
- знання передумов та факторів розвитку лідерства та керівництва в управлінні змінами в сфері соціально-трудових відносин (**Зн1**);
- усвідомлення та розуміння методик оцінки ефективності управління змінами в сфері соціально-трудових відносин (**Зн2**).

2. вмiти / вмiння:

- оцiнювати масштаби та роль опору змiнам у сферi соцiально- трудових вiдносин за багатофакторними критерiями (Ум1);
- аналізувати форми i механiзми синхронiзацiї життєвого циклу нацiональної сфери соцiально-трудоуих вiдносин та глобалiзацiї кризових явищ у свiтовiй економiцi (Ум1);
- застосовувати теоретичний арсенал для розроблення стратегiї управлiння змiнами органiзацiї та виявлення лiдера в управлiннi змiнами в сферi соцiально-трудоуих вiдносин (Ум1);
- використовувати одержанi знання у науково-дослiднiй дiяльностi та оперувати мiжнародними статистичними та облiково-аналiтичними базами даних (Ум1).

3. комуникацiя:

здатнiсть застосовувати методики дiагностики стану управлiння змiнами у сферi соцiально-трудоуих вiдносин та донесення результатiв до усiх зацiкавлених сторiн з врахуванням професiйної етики (К1).

4. автономнiсть та вiдповiдальнiсть:

- продемонструвати розумiння особистої вiдповiдальностi за професiйнi та/або управлiнськi рiшення чи наданi науковi пропозицiї/рекомендацiї замовнику щодо покращення процесiв управлiння змiнами у сферi соцiально-трудоуих вiдносин (АВ2);
- здатнiсть усвiдомлювати взаємозв'язок факторiв посилення конкурентоспроможностi органiзацiї та процесiв управлiння змiнами у сферi соцiально-трудоуих вiдносин (АВ3).

Таблиця 1

Класифiкацiя компетентностей (результатiв навчання) за НРК

Класифiкацiя компетентностей (результатiв навчання) за НРК- Нацiональна рамка квалiфiкацiї	Знання	Умiння/навички	Комуникацiя	Вiдповiдальнiсть та автономiя
	Зн1 Концептуальнi науковi та практичнi знання Зн2 Критичне осмислення теорiй, принципiв, методiв i понять у сферi професiйної дiяльностi та/або навчання	Ум1 Поглибленi когнiтивнi та практичнi умiння/навички, майстернiсть та iнновацiйнiсть на рiвнi, необхідному для розв'язання складних спецiалiзованих задач i практичних проблем у сферi професiйної дiяльностi або навчання	К1 Донесення до фахiвцiв i нефахiвцiв iнформацiї, iдей, проблем, рiшень, власного досвiду та аргументацiї К2 Збiр, iнтерпретацiя та застосування даних К3 Спiлкування з професiйних питань, у тому числi iноземною мовою, усно та письмово	АВ1 Управлiння складною технiчною або професiйною дiяльностю чи проектами АВ2 Спроможнiсть нести вiдповiдальнiсть за вироблення та ухвалення рiшень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах АВ3 Формування суджень, що враховують соцiальнi, науковi та етичнi аспекти АВ4 Органiзацiя та керiвництво професiйним розвитком осiб та груп АВ5 Здатнiсть продовжувати навчання iз значним ступенем автономiї

1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					Кількість годин				
	денна форма					заочна форма				
	усього	у тому числі				усього	у тому числі			
К*		ІнЗ*	ПК*	СР*	К*		ІнЗ*	ПК*	СР*	
Тема 1. Зміни в турбулентному середовищі сфери СТВ	16	4	4		8	16	2	4		10
Тема 2. Моделі управління змінами в сфері СТВ	14	2	2		10	14	1	2		11
Тема 3. Управління опором змінам у сфері СТВ	14	2	2		10	14	1	2		11
Тема 4. Стратегічне управління та планування змін у сфері СТВ	16	4	4		8	16	2	4		10
Тема 5. Лідерство та керівництво в управлінні змінами в сфері СТВ	14	2	2		10	14	1	2		11
Тема 6. Інструменти управління змінами в сфері СТВ	16	2	4		10	16	2	4		10
Тема 7. Управління змінами на різних етапах життєвого циклу СТВ	14	2	2		10	14	1	2		11
Тема 8. Ефективність та результативність впровадження змін у сфері СТВ	16	2	4		10	16	2	4		10
Підсумковий контроль	залік					залік				
Усього годин	120	20	24		76	120	12	24		84

* К – контактні заняття; ІнЗ – індивідуальні заняття; СР – самостійна робота, ПК* – підсумковий контроль.

2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Зміни в турбулентному середовищі сфери СТВ – (16 год.)

Предмет, зміст, завдання і значення дисципліни. Актуальність дослідження і вивчення проблем управління змінами у сфері СТВ в сучасній Україні. Основні категорії і поняття курсу.

Соціально-трудова відносина є ключовим елементом будь-якої економічної системи. За сучасних умов економічно активне населення виробляє товари або надає послуги об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. У сучасному світі спостерігається високий рівень турбулентності у сфері СТВ. Оцінка тенденцій розвитку СТВ як відображення змін у соціально-трудова сфері. Сфера СТВ як ключова характеристика соціально-трудова сфери. Полісуб'єктне середовище соціально-трудова сфери.

Висвітлення вимог до технологічної побудови системи управління змінами у сфері СТВ. Відмінність змісту та характеру управління змінами у сфері СТВ в традиційній організації та організації, що навчається. Зміни у сфері СТВ та їх класифікація. Рівні та фактори змін у сфері СТВ. Взаємозв'язок курсу з іншими дисциплінами та науками. Основні цілі, завдання та функції впровадження управління змінами у сфері СТВ.

Тема 2. Моделі управління змінами в сфері СТВ – (14 год.)

Основні етапи процесу управління змінами у сфері СТВ. Моделювання управління змінами у сфері СТВ. Порівняльна характеристика моделей змін поведінки учасників СТВ. Моделі людських систем (закрита, випадкова, відкрита, синхронна) в управлінні змінами в сфері СТВ. Застосування моделей організаційних змін (модель процесу впровадження змін К. Левіна, модель Р. Бекхарда, модель змін, що плануються (Р. Ліппіта, Дж. Уатсона, Б. Уеслі) для сфери СТВ.

Тема 3. Управління опором змінам у сфері СТВ – (14 год.)

Опір змінам у сфері СТВ та його наслідки на різних рівнях. Причини опору змінам у сфері СТВ. Особисті та структурні бар'єри у сприйнятті змін у сфері СТВ. Діагностика опору за моделлю «Силового поля». Адаптація до змін у сфері СТВ на індивідуальному, груповому, організаційному, регіональному та національному рівнях. Методи подолання опору змінам у сфері СТВ за моделлю Дж. Коттера.

Тема 4. Стратегічне управління та планування змін у сфері СТВ – (16 год.)

Перспективи стратегічного підходу до управління соціально-трудовими відносинами в Україні. Характеристика стратегічного управління на національному, регіональному, місцевому та корпоративному рівнях сфери СТВ. Ключові питання стратегічного планування змінами у сфері СТВ. Моделі здійснення стратегічних змін за К. Терлеєм. Досвід стратегічного управління змінами у сфері СТВ у державних, муніципальних установах і приватних бізнес-структурах провідних країн світу. Типові помилки, які чинять перешкоду для ефективного впровадження стратегії управління змінами у сфері СТВ.

Тема 5. Лідерство та керівництво в управлінні змінами в сфері СТВ – (14 год.)

Роль керівництва в процесі управління змінами у сфері СТВ. Спільні та відмінні риси менеджера та лідера у сфері СТВ. Основні ознаки ефективності менеджера як лідера зі змін у сфері СТВ (особистість лідера, загальна ситуація у сфері СТВ, стиль лідерства та управління). Підходи до виділення стилів управління (на основі особистих якостей, поведінковий підхід, ситуативний підхід) та їх прояви у сфері СТВ. Формування та розвиток команди для реалізації змін у сфері СТВ.

Тема 6. Інструменти управління змінами в сфері СТВ – (16 год.)

Механізм реалізації змін у сфері СТВ. Сучасний інструментарій проведення змін у сфері СТВ. Реінжиніринг сфери СТВ. Організаційний розвиток як інструмент еволюційних керованих змін у сфері СТВ. Управління змінами у сфері СТВ

через управління знаннями. Соціальна відповідальність як інструмент управління змінами у сфері СТВ. Подолання конфліктів в процесі змін у сфері СТВ.

Тема 7. Управління змінами на різних етапах життєвого циклу СТВ – (14 год.)

Життєвий цикл управління змінами у сфері СТВ. Адаптація застосування моделей життєвого циклу (модель А.І. Пригожина, модель І.К. Адізеса, модель Л. Данко, модель Л. Грейнера) для управління змінами у сфері СТВ. Форми та механізми синхронізації життєвого циклу національної сфери соціально-трудова відносин та глобалізації кризових явищ у світовій економіці.

Тема 8. Ефективність та результативність впровадження змін у сфері СТВ – (16 год.)

Якісні характеристики процесу управління змінами у сфері СТВ. Залежність між якістю та ефективністю управління змінами у сфері СТВ. Результативність управління змінами у сфері СТВ. Визначення економічної ефективності використання моделі та інструментів управління змінами у сфері СТВ. Технологія оцінки заходів з управління змінами у сфері СТВ.

3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Метою контролю і оцінювання знань є перевірка розуміння та засвоєння матеріалу, вироблених навичок проведення аналітичних робіт, умінь самостійно опрацювати тексти, здатності осмислити зміст теми чи розділу, умінь публічно чи письмово представити матеріал (презентація).

Дисципліна складається з 10 тем. Заняття проводяться у вигляді контактних занять, які проходять у вигляді міні-лекцій, дискусій, виконання аналітичних завдань та передбачають роботу в малих групах. Протягом семестру проводяться один модульний контроль для здобувачів денної та заочної форми. Крім того, здобувачі освіти виконують індивідуальні завдання та завдання самостійної роботи.

Модульні контрольні завдання виконуються по тестах, затверджених кафедрою, кожен з яких включає 15 питань. Правильна відповідь на одне питання дає здобувачеві 1 бал, тобто при 15 правильних відповідях здобувач набирає 15 балів. Форми контролю результатів навчальної діяльності студентів та їх оцінювання наведено в табл. 2. Результати поточного контролю в цілому оцінюються в діапазоні від 0 до 100 балів.

Таблиця 2

Оцінювання завдань та форми контролю навчальної діяльності здобувачів з дисципліни «Управління змінами у сфері соціально-трудових відносин»

		Максимальна кількість балів	
		Очна (денна) форма навчання	Заочна форма навчання
РОБОТА В АУДИТОРІЇ (участь у дискусії, усна доповідь, доповнення, виконання практичних домашніх завдань):		45	45
Теми 1-3. (усна доповідь, участь у дискусії, доповнення)		13,5 = («4,5» x 3)	15 = («7,5» x 2)
Теми 4-8. (усна доповідь, участь у дискусії, доповнення, виконання практичних домашніх завдань)		31,5 = («4,5» x 7)	30 = («7,5» x 4)
Обов'язкове індивідуальне завдання (завдання у відповідності з тематикою дисертаційного дослідження аспіранта, узгодженою з викладачем)		20	20
Вибіркове індивідуальне завдання / альтернативні види активностей		20 20 = («5» x 4)	20
Модульний контроль (тести)	Теми 1 – 8	15	15
Всього		100	100
Участь у конкурсах наукових робіт, олімпіадах, програмах міжнародної мобільності, міжнародних грантах тощо, проведення профорієнтаційної роботи		+ Бонусні бали (до 10)	+ Бонусні бали (до 10)

Альтернативні види активностей здобувача, які можуть бути враховані замість виконання визначених індивідуальних завдань:

- ✓ проходження дистанційних курсів або їх частин (з отриманням чи без отримання документу про закінчення);
- ✓ участь в майстер-класах, форумах, конференціях, семінарах, зустрічах (з підготовкою есе, прес-релізу, інформаційного повідомлення тощо);
- ✓ участь у науково-дослідних та прикладних дослідженнях, які проводяться викладачем навчальної дисципліни та відповідають її спрямуванню – участь в розробці анкетних форм, проведенні опитувань, підготовці та проведенні фокус-груп, обробці результатів дослідження, підготовці звіту, презентації результатів тощо);
- ✓ підготовка та проведення лекцій, практичних занять, майстер-класів, зустрічей з проблематики даної дисципліни для здобувачів молодших рівнів вищої освіти ЗВО (молодших бакалаврів, бакалаврів, магістрів), учнів коледжів та шкіл (в межах профорієнтаційної роботи);
- ✓ підготовка інформаційних оглядових матеріалів з метою популяризації проблематики навчальної дисципліни для засобів масової інформації, інтернет-порталів, енциклопедичних оглядових статей.

Дана дисципліна може бути перезарахована в рамках програми Академічної мобільності (навчання в інших Університетах України та світу) за умови відповідності обсягу вивчення дисципліни (не менше 3 кредитів ЄКТС).

Організація оцінювання

Оцінювання PhD студентів здійснюється з усіх видів робіт, а саме: робота на контактних заняттях, написання модульної роботи та виконання завдання самостійної та індивідуальної роботи.

Плани контактних занять відповідають «Змісту навчальної дисципліни за темами» та наведені в «Методичних матеріалах з вивчення навчальної дисципліни».

Підсумкове оцінювання здійснюється у формі заліку. Результати поточного контролю знань PhD студентів вносяться до залікової відомості і враховуються при виставленні підсумкового балу за опанування наукової дисципліни та оцінки за шкалою ECTS і національною шкалою.

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-х бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку (табл. 3):

Таблиця 3

Шкала оцінювання: КНЕУ та ECTS

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за бальною шкалою, що використовується в КНЕУ	Оцінка за національною шкалою
A	90-100	5 (відмінно)
B	80-89	4 (добре)
C	70—79	
D	66-69	3 (задовільно)
E	60-65	
FX	21-59	2 (незадовільно) з можливістю повторного складання
F	0-20	2 (незадовільно) з обов'язковим повторним вивченням науки

4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

4.1. Основна література

1. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. Київ: КНЕУ, 2003. 230 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
3. Розвиток соціально-трудова сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2016. 326 с.
4. Петрова І., Поліщук В., Печенізький В. Управління змінами. Навч. посібник. Львів: ЗУКЦ, 2008. 66 с.
5. Пічугіна Т. С., Ткачова С. С., Ткаченко О. П. Управління змінами: навчальний посібник. Харків: ХДУХТ, 2017. 226 с.

4.2. Додаткова література

1. Бабіна О.В. Формування системи управління змінами на підприємстві в контексті результуючого лідерства. Дисертація на здобуття наукового ступеня к.е.н. за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Херсонський національний технічний університет МОН України, Херсон, 2018. 330 с.

2. Жаворонков В. О. Теорія та практика проведення інституціональних змін: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 428 с.

3. Коттер Дж. П. Впереди перемен. Пер. с англ. М.: Издательство «Олимп-Бизнес», 2016. 256 с.

4. Петрова І. Л. М'які фактори управління змінами у сфері соціально- трудових відносин. Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць. К. : КНЕУ, 2014. № 1(7). С. 89 - 95.

5. Соціально-трудова відносина: проблеми гармонізації: [колективна монографія]. За ред. М.В. Семикіної. Кіровоград : «КОД», 2012. 300 с.

6. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, І. Ф. Гнибіденко, І. Л. Петрова ; за наук.ред. д.-ра екон.наук А. М. Колота ; ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана». К. : КНЕУ, 2010. 348 с.

7. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева та ін.; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". К. : КНЕУ, 2012. 501 с.

8. Шкода Т.Н. Людський капітал підприємства: теорія і практика стратегічного управління: монографія. Київ: Світ Успіху, 2015. 424 с.

9. D'Ortenzio C. Understanding Change and Change Management Processes: a Case Study. PhD Thesis, University of Canberra, Australia, 2012, 332 p.

10. Jick T., Peiperl M. Managing Change: Cases and Concepts, 3rd edition, Irwin Press, Homewood, Illinois, 2011.

4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси

1. Introduction to Change Management. <https://alison.com/course/introduction-to-change-management>