View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Electronic Eastern European National University Institutional Repository

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
Кафедра менеджменту

ЗАТВЕРДЖЕНО
Проректор з навчальної роботи,
проф. Гаврилюк С. В. _____
_____2013 р.

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ

ПРОГРАМА
вибіркової навчальної дисципліни

підготовки	магістра
галузі знань	0305 – Економіка та підприємництво
спеціальностей	8.03050801 – „Фінанси і кредит”, 8.03050901 – “Облік і аудит”

Луцьк – 2013

Програма навчальної дисципліни «Менеджмент персоналу» для студентів галузі знань 0305 – «Економіка та підприємництво» спеціальностей 8.03050801 – «Фінанси і кредит», 8.03050901 – «Облік і аудит».

”___”_____, 2013 р. – 6 с.

Розробники: Черчик Л.М., д.е.н., професор

Рецензент: Ліпич Л.Г., декан Інституту економіки та менеджменту, д.е.н., професор

Програма навчальної дисципліни затверджена на засіданні кафедри менеджменту

протокол № 11 від 04. 06. 2013 р.

Завідувач кафедри:_____ (Черчик Л.М.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Програма навчальної дисципліни
схвалена науково-методичною комісією Інституту економіки та менеджменту

протокол № ___ від 05. 06. 2013 р.

Голова науково-методичної
комісії факультету (інституту) _____ (Бегун С.І.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Програма навчальної дисципліни
схвалена науково-методичною радою університету

протокол № ___ від ___. ____. 20__ р.

© Черчик Л.М., 2013
(Прізвище, ініціали)

Вступ

Програма навчальної дисципліни «Менеджмент персоналу», складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки «Магістр» для студентів спеціальностей 8.03050801 – „Фінанси і кредит”, 8.03050901 – “Облік і аудит”

Предметом вивчення навчальної дисципліни є процес управління персоналом підприємства (установи), формування кадрової політики.

Міждисциплінарні зв’язки. Менеджмент персоналу як наукова система організації виробництва і одна з найважливіших умов ефективної та результативної роботи підприємств набув загального визнання. У сучасних умовах управління персоналом є складним соціально-економічним явищем, яке відбивається практично на всіх аспектах життя суспільства. Менеджмент персоналу пов’язаний з основами менеджменту; маркетингом; фінансовим менеджментом; інвестиційним менеджментом; банківським менеджментом; економікою підприємства; основами підприємництва; галузевими економіками; економікою праці; організацією, нормуванням і оплатою праці; організацією виробництва; економічним аналізом; основами планування і макроекономічного прогнозування та іншими дисциплінами.

Програма навчальної дисципліни складається з таких **змістових модулів**:

1. Теоретичні основи менеджменту персоналу.
2. Складові кадрової політики.

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Мета вивчення дисципліни – оволодіння системою теоретично-методологічних поглядів на розуміння специфіки менеджменту персоналу, набуття вмінь і навичок для здійснення ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності, що передбачає формування, стабілізацію і використання персоналу.

1.2. Основними завданнями навчальної дисципліни є:

- вивчення суті та механізму управління персоналом підприємств (організацій),
- формування мислення та придбання практичних навичок щодо створення системи заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку і використання потенціалу персоналу.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- суть та завдання менеджменту персоналу;
- теоретичні та методологічні основи менеджменту персоналу;
- методи і стилі управління персоналом;
- основи теорії організації, планування і прогнозування кадрової роботи в організації;
- основні форми і методи комплектування підприємства (організації) персоналом;
- особливості організації професійного розвитку і навчання персоналу, механізм професійно-кваліфікаційного росту (просування) керівників і спеціалістів;
- психологічні та технологічні основи підбору й оцінки персоналу;
- специфіку процесу адаптації персоналу, її види і етапи;
- зміст управління використанням і плинністю кадрів;
- особливості ділової культури, її роль та місце в системі управління персоналом;
- психологічні особливості теорії поведінки особистості, стратегії та методи управління конфліктами;
- методи проведення атестації, оцінки і мотивації персоналу.

вміти:

- керувати розробкою кадрової політики підприємства (організації);
- організовувати залучення персоналу і здійснювати оптимізацію його чисельності;

- стимулювати професійний розвиток персоналу і організовувати професійне навчання;
- здійснювати процес управління адаптацією персоналу;
- регулювати трудову активність персоналу і керувати його поведінкою та дисципліною;
- налагоджувати ефективну систему атестації, оцінки та мотивації персоналу.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 108 годин / 3 кредити ECTS.

2. Інформаційний обсяг навчальної дисципліни

***Змістовий модуль 1*. Теоретичні основи менеджменту персоналу**

Тема 1. Персонал організації як об'єкт менеджменту. Методологія менеджменту персоналу. Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу. Ефективність менеджменту персоналу

Персонал організації як суб'єкт і об'єкт управління. Класифікація персоналу організації. Виникнення і розвиток управління людськими ресурсами. Стратегія управління персоналом організації. Сутність управління персоналом. Поняття ресурсного забезпечення управління персоналом, його складові та їх зміст.

Поняття ефективності управління персоналом. Внутрішні і зовнішні, об'єктивні і суб'єктивні чинники впливу на ефективність управління персоналом. Інвестиції в персонал як основа розроблення виробничих і соціальних показників розвитку організації. Класифікація витрат на розвиток персоналу. Аналіз та планування витрат організації на професійне навчання персоналу. Методологічні підходи до визначення ефективності професійного навчання персоналу. Система показників і оцінка економічної ефективності професійного навчання персоналу.

Тема 2. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом

Поняття соціальної групи, типи поведінки працівників, особливості формальних та неформальних груп, місце найманого працівника у формальній і неформальній групах.

Психологічні особливості теорії поведінки особистості. Екстраверсія та інтроверсія. Основні типи темпераменту. Характер. Здібності. Задатки. Навики і здібності. Основні типи мислення. Поведінка особистості в групі.

Дисципліна, її суть та види (технологічна дисципліна, виробнича дисципліна, трудова дисципліна, дисципліна поведінки поза сферою праці). Механізми та методи управління дисципліною (організаційні, економічні, виховні, правові методи). Управління трудовою дисципліною та поведінкою персоналу. Оцінка стану трудової дисципліни в організації.

Імідж і особисті риси керівника. Індивідуальні трудові спори. Соціально-психологічні фактори трудової поведінки персоналу. Комунікації в управління персоналом. Конфлікти в управлінні персоналом. Методи управління конфліктами. Соціально-психологічний клімат (СПК) і його вплив на ефективність діяльності організації. Поняття і види СПК. Характерні риси та роль сприятливого СПК в життєдіяльності організації. Поняття емпатії. Психологічні механізми регуляції СПК: адаптація, комунікація, ідентифікація, інтеграція. Поняття оптимального СПК.

Тема 3. Служба персоналу і кадрове діловодство

Загальні організаційні засади управління персоналом організації. Історія розвитку кадрових служб. Служби персоналу, завдання й напрями їх діяльності. Функції служб персоналу на сучасному етапі. Професійно-кваліфікаційні вимоги до працівників кадрових служб. Менеджер служби персоналу організації.

Регламентація посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу, його виробнича адаптація. Посадові інструкції, кваліфікаційні карти, карти компетенції, професіограми працівників.

Об'єктивні зміни статусу та функціональних обов'язків служб персоналу в сучасних умовах. Структура та функціональні обов'язки служби персоналу. Залежність оргструктури та чисельності персоналу кадрової служби від специфіки та масштабів діяльності організації. Напрями удосконалення діяльності служб персоналу.

Відділ кадрів і його роль в управлінні персоналом. Професійно-кваліфікаційні вимоги до сучасного керівника відділу кадрів. Положення про відділ кадрів. Посадові інструкції

працівників відділу кадрів. Функції відділу кадрів у сфері стратегічного управління персоналом. Кадрове діловодство: поняття, зміст робіт, організація. Номенклатура справ з кадрового діловодства. Напрями роботи з кадровою службою діловодства. Види кадрової документації. Документаційне забезпечення обліку та руху кадрів. Поняття та порядок укладання трудового договору, контракту. Правила ведення трудової книжки.

Тема 4. Створення сприятливих умов праці. Соціальне партнерство

Поняття, фактори й елементи умов праці. Класифікація факторів формування умов праці. Напрями впливу умов праці на працівника.

Державне регулювання умов праці. Принципи державної політики у сфері охорони праці. Органи управління охороною праці. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці. Закон України «Про охорону праці».

Поняття і види робочих місць, вимоги до їх організації. Робоча зона. Нормування праці. Методи нормування праці (метод мікроелементного нормування, метод аналітичного нормування, метод статистичного нормування, метод експертного нормування).

Форми та види адаптації працівників організації до умов середовища. Управління виробничою адаптацією молодих робітників і фахівців.

Соціальне партнерство, його функції, форми і принципи функціонування. Трипаратизм. Зарубіжний досвід соціального партнерства.

Змістовий модуль 2. **Складові кадрової політики**

Тема 5. Планування та формування персоналу

Кадрове планування, його зміст, завдання та принципи. Основні методи прогнозування потреби у персоналі. Стратегічне планування людських ресурсів. Оперативне планування чисельності (зайнятості) персоналу. Механізм організації залучення персоналу, його підбору та найму. Планування чисельності персоналу. Способи залучення потенційних кандидатів.

Аналіз наявної чисельності та структури персоналу. Джерела поповнення й оновлення персоналу. Внутрішні і зовнішні джерела. Їх переваги і недоліки. Навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовка власних кадрів організацією. Альтернативні засоби подолання кадрового дефіциту (надурочна робота, тимчасовий найм, набір студентів, лізинг персоналу).

Методи професійного підбору кадрів. Опитування (анкетування), інтерв'ювання, співбесіда, тестування, документальний і графічний методи. Підготовка документів на персонал. Трудовий договір і контрактна форма трудового договору. Кадровий аудит і його основні напрями.

Тема 6. Розвиток персоналу

Суть розвитку персоналу, основні напрями та завдання управління ним.

Планування й організація професійного навчання робітників організації. Типи, види, форми та мета професійного навчання робітників. Роль держави й організацій у підготовці кадрів на виробництві. Організація підготовки робітників на виробництві. Специфіка професійної перепідготовки робітників в організації. Планування підвищення рівня кваліфікації робітників в організації.

Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців.Планування трудової кар'єри і робота з кадровим резервом. Трудова кар'єра та її планування в організації. Організація професійно-кваліфікаційного просування робітників і планування їхньої трудової кар'єри. Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників організації. Формування резерву керівників. Підготовка резерву керівників та оцінювання її ефективності.

Методи і форми професійного навчання (інструктаж, стажування, учнівство, наставництво, лекції, ділові ігри, самостійна підготовка). Основні фактори, що мотивують працівників активно брати участь у професійному навчанні. Професійне навчання в зарубіжних країнах. Підвищення кваліфікації і перепідготовка.

Тема 7. Регулювання трудової діяльності персоналу. Рух персоналу. Управління робочим часом працівників

Завдання регулювання трудової діяльності працівників організації. Основні чинники ефективності діяльності персоналу. Методи управління персоналом. Регламентування

посадових обов'язків. Контракт, посадова інструкція, наказ про розподіл функцій та обов'язків як засоби регламентування посадових обов'язків.

Організація, управління трудовою дисципліною. Поняття та види руху персоналу.

Робочий час, основні причини його втрат і шляхи їх скорочення. Фактичний і проектний баланс робочого часу. Основні причини втрат робочого часу

Поняття тривалості робочого часу. Норма тривалості робочого часу. Законодавче регулювання робочого часу. Регулювання тривалості відпусток. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу. Режим праці та відпочинку: поняття, види, порядок встановлення.

Поняття працездатності та її динаміка протягом робочого дня. Методи аналізу ефективності використання робочого часу. Облік робочого часу («Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати»). Фотографія робочого дня.

Тема 8. Оцінювання персоналу

Оцінювання персоналу та його мотивуюча роль. Методи оцінювання персоналу. Основні складові оцінки персоналу. Підходи до оцінки персоналу. Об'єктивні труднощі (проблеми) оцінки персоналу. Складові оцінки персоналу. Методи оцінки персоналу. Проблема та джерела збирання інформації. Методи збирання інформації.

Комплексна оцінка персоналу на основі застосування системи балів. Зміст, принципові відмінності і переваги методики комплексної оцінки. Визначення коефіцієнта професійно-кваліфікаційного рівня. Оцінка ділових якостей робітників. Оцінка складності функцій, що виконуються. Особливості комплексної оцінки керівників і спеціалістів.

Поняття та завдання ділової оцінки персоналу. Використання результатів ділової оцінки персоналу у плануванні та організації його розвитку.

Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку. Її види (підсумкова, проміжна, спеціальна), функції. Об'єкти та показники атестації. Основні фактори оцінки, які застосовуються при атестації. Організація і методи атестації. Етапи проведення атестації. Використання результатів атестації в управлінні розвитком персоналу організації. Зарубіжний досвід проведення атестації, нетрадиційні підходи в атестації персоналу організації.

Тема 9. Мотивація та стимулювання персоналу

Поняття мотивації. Потреби, інтереси, мотиви: сутність, види, взаємозв'язок і вплив на трудову поведінку. Теорії мотивації персоналу. Матеріальна, трудова і статусна мотивація праці. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.

Стимулювання і мотивація: сутність понять, взаємозв'язок і взаємозалежність. Матеріальна мотивація трудової діяльності. Макро- і мікроекономічні чинники, які впливають на рівень матеріальної мотивації і дієвість матеріальних стимулів.

Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів. Заробітна плата: сутність, функції. Організація заробітної плати в умовах ринкової системи господарювання. Чинники які впливають на формування заробітної плати.

Тарифна система оплати праці: поняття, елементи. Тарифна сітка. Параметри побудови тарифної сітки: варіанти, вибір. Тарифна ставка. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Підходи до проектування тарифної системи, їх переваги і недоліки. Запровадження єдиної гнучкої тарифної системи, їх переваги і недоліки. Запровадження єдиної гнучкої тарифної системи як напрям удосконалення побудови тарифної системи оплати праці.

3. Форма підсумкового контролю успішності навчання – екзамен.

4. Методи та засоби діагностики успішності навчання.

В процесі вивчення дисципліни використовують такі методи оцінювання навчальної роботи студента:

- поточне тестування та опитування;
- оцінювання виконання ІНДЗ;
- письмовий іспит.

5. Список джерел

1. Андриенко В. Н. Стратегическое управление персоналом / В. Н. Андриенко, Т. Ю. Беликова, В. А. Голтвенко. – 2. изд., перераб. и доп. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 202 с.
2. Андриенко В. Н., Беликова Т. Ю., Голтвенко В.А. Стратегическое управление персоналом / Ю. Г. Лысенко (ред.). – 2. изд., перераб. и доп. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 202 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Навчальний посібник. / Л. В. Балабанова – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2008. – 234 с.
5. Виноградський М. Д. Управління персоналом: Навч. Посібник / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова – К. : ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
6. Грішнова О. А. Людський капітал / О. А. Грішнова. – К. : Знання , 2004. – 214 с.
7. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте; пер. с англ. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.
8. Залознова Ю. С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку: Монографія / Ю. С. Залознова. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2008. – 380 с.
9. Заюков І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / І. Заюков, Н. Коваль // Економіка України. – 2008. – № 6. – С. 80-88.
10. Кодекс законів про працю України // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Відпр. ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. – К. : Юрінком Інтер, 1997. – 1040 с.
11. Коломієць В. М. Вибір стратегії розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства / В. Коломієць // Економіка та держава. – 2008. – № 6. – С. 54-56.
12. Крушельницька О. В. Управління персоналом. Навч. посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук – К. : Кондор, 2006. – 292с.
13. Кулик Ю. Є. Система принципів управління професійним розвитком менеджерів у міжнародних компаніях / Ю. Є. Кулик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 9. – С. 27-52.
14. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. / В. И. Маслов – М. : Финпресс, 2004. – 288 с.
15. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. / В. И. Маслов – М. : Финпресс, 2004. – 288 с.
16. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навч. посібник / Л. І. Михайлова – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
17. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстат-информ, 1997. – 878 с.
18. Пащук Л. Особливості конкурентного аналізу в системі маркетингу персоналу / Л. Пащук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 9. – С. 157-160.
19. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / В. А. Савченко – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
20. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / В. А. Савченко – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
21. Ситнік О. Д. Оцінка персоналу в системі мотивації / О. Д. Ситнік // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 11. – С. 84-88.
22. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємств: Навч. посібник / За ред. І. Ю. Єханурова. – К. : Центр навчальної літератури. 2006. – 456 с.
23. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль – К. : Академвидав, 2006. – 448 с.
24. Храмов В. О. Основи управління персоналом: Навч. Методичний посібник / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук – К. : МАУП, 2001. – 112 с.
25. Христофоров І. Деякі погляди на формування стратегічних концепцій розвитку персоналу / І. Христофоров // Справочник кадровика. – 2002 – № 6. – С. 63-65.

РЕЦЕНЗІЯ

на навчальну програму дисципліни
«Менеджмент персоналу» для студентів галузі знань
0306 «Менеджмент та адміністрування» спеціальності
8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»
Укладач д.е.н., професор Черчик Л.М.

Обсяг навчальної програми:
- кількість сторінок – 8,
- кількість літературних джерел – 25.

Навчальна програма дисципліни розроблена на основі типової навчальної програми дисципліни.

У програмі сформульовані вимоги до знань та вмінь студентів, які відповідають професійному спрямуванню підготовки спеціалістів та магістрів економічного напрямку.

Формування мети та завдань дисципліни чітке. Завдання вивчення курсу спрямовані на оволодіння сучасними методами та прийомами управління персоналом підприємств.

Структура та зміст тематичного курсу дозволяють комплексно підійти до вивчення дисципліни.

У роботі передбачений порядок застосування поточної, модульної та підсумкової форм контролю знань студентів.

Запропоновані літературні джерела, на яких базується тематика курсу, є достатніми для вивчення курсу студентами.

Формування питань для контрольного опитування та завдань для самостійної роботи студентів відповідають розробленому теоретичному та практичному плану вивчення дисципліни.

Негативних особливостей програми не виявлено.

Загалом робоча навчальна програма дисципліни «Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі» для студентів галузі знань 0306 «Менеджмент та адміністрування» спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» відповідає вимогам та може бути застосована при вивченні курсу.

Рецензент _____