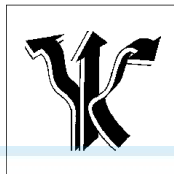


МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ”
(для бакалаврів)

МАУП

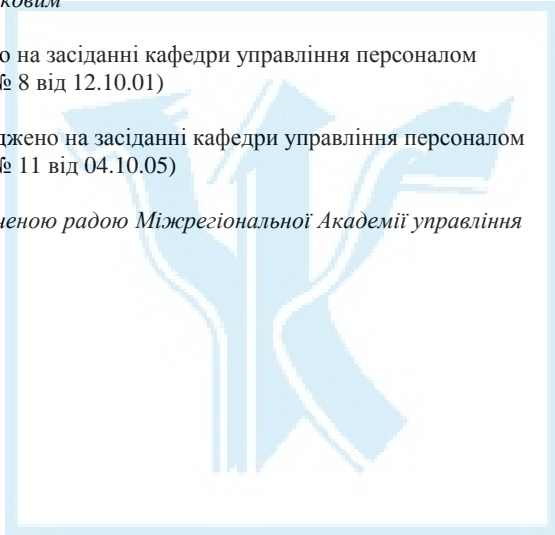
Київ 2005

Підготовлено кандидатом військових наук, доктором менеджменту
В. М. Колпаковим

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(протокол № 8 від 12.10.01)

Перезатверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(протокол № 11 від 04.10.05)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



МАУП

Колпаков В. М. Навчальна програма дисципліни “Управління персоналом”
(для бакалаврів). — К.: МАУП, 2005. — 23 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, навчально-тематичний план, програмний матеріал до вивчення дисципліни “Управління персоналом”, теми контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список рекомендованої літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2005

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Ця програма запропонована для вивчення дисципліни “Управління персоналом” як спеціальний курс у вищих навчальних закладах, навчальних центрах та інститутах підготовки і підвищення кваліфікації кадрів. Реалізується на другому і третьому рівнях вищої (у тому числі післядипломної) освіти на факультетах і відділеннях управлінських спеціальностей.

Метою вивчення дисципліни “Управління персоналом” є формування знань, навичок і вмінь, розвиток здібностей, що дають змогу менеджерам здійснювати управлінську, організаційну, методичну, діагностичну, інноваційну діяльність, керуючи організаціями з урахуванням розвитку та ефективного використання їх кадрового потенціалу.

Завдання вивчення дисципліни:

1. Сприяти розумінню:

- сутності та соціальної значущості управління персоналом у сучасних умовах;
- місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей менеджера.

2. Розвивати здібності:

- до саморозвитку власних фахових якостей, їх відповідності службовому становищу в ієрархії управління;
- до формування ефективної управлінської команди, яка професійно використовує людський потенціал у досягненні цілей організації.

3. Засвоїти методологічні основи управління персоналом, а також оволодіти навичками використання соціальних і психологічних технологій управління.

4. Ознайомити студентів, які самостійно вивчають курс “Управління персоналом”, з основними завданнями і змістом цієї дисципліни, літературою з теорії і практики управління персоналом на підприємствах.

У результаті вивчення дисципліни “Управління персоналом” випускник МАУП має *знати*:

- предмет, завдання і зміст дисципліни;
- теоретико-методологічні основи менеджменту персоналу;
- історію становлення і розвитку підходів у менеджменті персоналу і технологій управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами;

- закономірності послідовних трансформацій різноманітних організаційних культур і детермінованість застосування передових способів менеджменту персоналу до ступеня зрілості на-ціональної і корпоративної культури;
- технології й методи управління персоналом;
- основи теорії організації й управління, планування і прогнозування кадрової роботи в організації, фахової орієнтації, якісного аналізу складу кадрів, організації і соціальної адаптації працівників, науково обґрунтованого добору і розстановки кадрів; організації діловодства з використанням електронно-обчислювальної техніки;
- головні форми і джерела комплектування штатів, оплати праці, матеріального і морального заохочування, шляху їх удосконалювання;
- принципи кадрової політики, форми і методи планування й організації роботи з кадрами;
- систему фахового просування працівників, механізм професійно-кваліфікаційного росту керівників і спеціалістів;
- особливості національної ділової культури, її роль і місце в системі управління персоналом;
- психологічні і технологічні основи підбору і перевірки персоналу;
- зміст і послідовність дій менеджера в процесі розробки кадрової політики і стратегії підприємства, планування й організації управління персоналом.

Крім того він повинен *уміти*:

- керувати розробкою кадрової політики фірми, плануванням і прогнозуванням кадрової роботи, визначенням чисельності і складу працівників, задоволенням кадрових потреб;
- оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організовувати навчання персоналу, керувати діяльністю служб з управління персоналом щодо планування та реалізації ділової кар'єри персоналу організації;
- використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, оцінки стану плінності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів, управління мобільністю персоналу на виробництві;

- координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації у сфері ефективного управління людськими ресурсами з урахуванням людського фактора;
- здійснювати керівництво трудовою дисципліною, керувати науковою організацією праці, вивільненням працівників і плинністю персоналу;
- формувати організаційну культуру підприємства і менеджменту персоналу, використовуючи світовий досвід управління персоналом і враховуючи особливості національної ділової культури і менталітету народу;
- планувати й організовувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації, найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи.

Випускник має бути *ознайомлений*:

- із сучасними концепціями у сфері управління персоналом;
- з методами, техніками, технологіями, які використовують передові школи управління в галузі підготовки керівників кадрових служб і управління персоналом;
- з тенденціями розвитку і проблемами менеджменту персоналу.

Навчальної мети програми “Управління персоналом” передбачається досягти шляхом активізації мислення тих, хто навчається, самостійним опрацюванням ними рішень у галузі управління персоналом, постійною взаємодією суб’єктів навчання (студентів, слухачів, викладачів) за допомогою прямих і зворотних зв’язків, творчого мислення. Програмою передбачається наявність у тих, хто навчається, базової освіти, тому у підготовці фахівців акцент робиться не на самі знання, а на здатність самостійно мислити під час вирішення завдань, уміти застосовувати отримані знання.

Це вимагає від викладачів уміння володіти складною технікою керування мисленням студентів, мати здатність будувати проблемні ситуації, стимулювати пізнавальну активність тих, кого навчають.

Для вирішення завдань, передбачених програмою, визначені такі методи активного навчання: проблемні лекції, семінари і тематичні дискусії, контрольні та випускні роботи, імітаційні вправи, аналіз ситуацій, розігрування ролей, ділові ігри, оргдіяльнісні ігри.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
вивчення дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ”

№ п/п	Назва розділу і теми
	I. Теоретико-методологічні основи управління персоналом
1	Основні поняття і категорії
2	Управління персоналом у системі сучасного менеджменту
3	Концепції управління персоналом
4	Методологія організації системи управління персоналом
	II. Система роботи з персоналом організації
5	Кадрова політика організації
6	Система управління і організації роботи з персоналом
7	Планування роботи з персоналом організації
8	Технології управління персоналом
9	Управлінська діяльність персоналу організації
10	Управління персоналом і національна ділова культура
11	Оцінювання результатів діяльності персоналу кадрових служб. Організація діловодства
	III. Соціологічні, психологічні і психотехнологічні основи добору і перевірки персоналу
12	Психологічні основи добору і перевірки персоналу
13	Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом
14	Методика і технологічні елементи акмеологічного тренінгу

ПРОГРАМНИЙ МАТЕРІАЛ
до вивчення дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ”

Розділ I. Теоретико-методологічні основи управління персоналом

Тема 1. Основні поняття і категорії

Базові категорії, що характеризують управління кадрами, і основні категорії теорії управління. Поняття *закону, принципу, мети, функції, методу, технології, структури, форми, змісту*. Взаємозв'язок і взаємозалежність категорій теорії управління. Система менеджменту персоналу.

Методологія менеджменту персоналу організації. Концепції менеджменту персоналу. Натуралістичний і діяльнісний методологічні підходи в управлінні персоналом. Системний підхід в управлінні персоналом.

Людський фактор як основний компонент продуктивних сил.

Основні аспекти і рівні вивчення людського фактора, врахування його в управлінні персоналом. Людина як центр світобудови, основна цінність і ресурс суспільства, засіб досягнення мети соціальної системи.

Різноманітність визначень управління персоналом. Цілі управління персоналом. Поняття економічної і соціальної ефективності. Ділова ефективність. Функції, суб'єкти і методи управління персоналом. Поняття: управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами. Поняття: кадри, робоча сила, трудові ресурси, персонал, людські ресурси. Співвіднесеність понять “керівництво персоналом”, “управління персоналом”, “менеджмент персоналу” та ін.

Управління людиною і самоуправління. Необхідність самоуправління. Самоуправління саморозвитком людини, організації. Поняття “пульсуючий менеджмент”. “Синергетична парадигма” і управління людьми, організаційними системами. Взаємозв'язок і взаємозалежність системи управління і цілей організації, відповідність системи управління меті організації. Зв'язок управління людьми з успішною діяльністю організації й майбутнім людства.

Література [1; 17; 18; 35; 42; 47]

Тема 2. Управління персоналом у системі сучасного менеджменту

Заняття 1. Парадигми сучасного управління персоналом

Основні віхи історії менеджменту персоналу. Людина в моделі управління Тейлора. Неотейлорівські погляди на персонал, обмеженість цих поглядів. Сучасний розвиток теорії організації.

Основні фактори посилення ролі менеджменту персоналу в постіндустріальному суспільстві. Зміни у змісті праці (застосування нової техніки, технологій, автоматизація). Нові можливості контролю за діяльністю персоналу (форми виконання контрольної функції), значущість самоконтролю. Макроекономічні фактори. Організація праці й особистість працівника. Розвиток демократії. Зростання ціни праці.

Доктрини наукового управління і людських стосунків.

Становлення форм організації спільної діяльності людей (спільно-послідовної, спільно-взаємодіючої, спільно-індивідуальної) та їх розвиток. Трансформації бюрократичної, органічної та підприємницьких культур. Послідовна генерація парадигм кадрової роботи в менеджменті капіталістичних країн.

Доктрина контракції індивідуальної відповідальності, доктрина командного менеджменту як наслідок еволюції форм спільної діяльності, організаційних і національних культур.

Стратегічні концепції менеджменту персоналу за кордоном.

Література [2; 35; 36; 46]

Заняття 2. Історичний розвиток діяльності щодо управління персоналом

Тип організаційної культури (бюрократичної, органічної, підприємницької, партиципативної) як основа парадигми кадрового менеджменту і специфіки теорії і практики менеджменту персоналу.

Основні етапи еволюції управління персоналом. Особливості сучасного етапу в розвитку теорії і практики менеджменту персоналу. Основні моделі кадрового менеджменту (менеджер персоналу як опікун своїх працівників, фахівець із трудових договорів, архітектор кадрового потенціалу організації).

Розбіжності понять: *управління кадрами; управління персоналом; управління людськими ресурсами.*

Управління людськими ресурсами як сучасна технологія в кадровому менеджменті. Раціоналістичний і гуманістичний підходи до управління людськими ресурсами. Управління людськими ресурсами з позиції теорії й практики кадрового менеджменту. Управління людськими ресурсами і кадрова політика.

Кадровий менеджмент: виклики XXI ст. Революційні зміни у зовнішньому і внутрішньому середовищі сучасної корпорації.

Стратегічні зміни у корпоративному управлінні на порозі нового тисячоліття та їх вплив на сучасний бізнес і організацію кадрової роботи. Тенденції еволюції управління людськими ресурсами. Ключові елементи передової кадрової стратегії (стратегічні наміри і стратегічні напрямки). Необхідність заміни парадигми розвитку людства та управління суспільством.

Стратегічний кадровий менеджмент. Поняття стратегії. Зв'язок корпоративної, ділової та кадрової стратегії. Кадрова стратегія і кадрова політика.

Література [8; 10; 27; 34; 35; 40; 43]

Тема 3. Концепції управління персоналом

Основні підходи до управління персоналом (економічний, органічний, гуманістичний), їх вплив на теорію і практику управління особистісною (людською) стороною організації. Економічний підхід і концепція використання трудових ресурсів. Основні принципи концепції використання трудових ресурсів. Органічний підхід і концепція управління персоналом. Трансформація кадрової функції в межах органічної парадигми.

Ототожнення організації з людською особистістю і погляд на організацію як єдиний організм зі складових, сполучених лініями управління, комунікаціями; суб'єкт і об'єкт управління. Гуманістичний підхід і концепція управління людиною.

Організаційна культура як інструмент управління, як об'єкт управлінської діяльності.

Теорія “людського і соціального капіталу”. Рекомендації щодо необхідності інвестицій у розвиток людини. Соціальний капітал як фактор ефективної діяльності організації. Концепція “аналіз людських ресурсів” та її вплив на практику роботи з персоналом. Завдання аналізу людських ресурсів. Вимір індивідуальної вартості працівника. Стохастична позиційна модель обчислення витрат вкладів у людський капітал.

Література [4; 27; 35; 36; 39; 46]

Тема 4. Методологія організації системи управління персоналом

Цілі, завдання і функції системи управління персоналом. Склад функціональних підсистем системи управління персоналом організації, їх цілі та основні функції.

Організаційна структура управління персоналом: елементарна, лінійна, функціональна, матрична. Особливості організаційних структур. Фактори впливу на вибір структур.

Урахування вимог об'єктивних законів управління в системах управління персоналом.

Принципи побудови системи управління персоналом організації. Принципи, що характеризують вимоги до формування системи управління персоналом. Принципи, що визначають напрямки розвитку системи управління персоналом.

Методи побудови системи управління персоналом: аналізу, побудови, обґрунтування, впровадження.

Література [1; 9; 36; 42; 46]

Розділ II. Система роботи з персоналом підприємства

Тема 5. Кадрова політика організації

Сучасні вимоги до кадрової політики. Основні положення кадрової політики організації. Пасивна, реактивна, превентивна і активна кадрова політика. Раціональна і авантюриницька кадрова політика. Відкрита і закрита кадрова політика: орієнтація на персонал всередині організації і поза неї.

Кадрова робота як засіб реалізації кадрової політики. Зміст і напрямки кадрової політики. Етапи побудови кадрової політики.

Кадрові заходи і кадрова стратегія. Вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на кадрову політику, зміст і специфіка програм і кадрових заходів.

Цілі, норми і засоби здійснення кадрових заходів. Моніторинг персоналу як механізм підтримки адекватної кадрової політики.

Кадрова політика і філософія підприємства. Основи теорії і практики.

Література [9; 33; 35; 41; 43; 47]

Тема 6. Система управління і організації роботи з персоналом

Предмет, завдання і зміст управління персоналом, практична реалізація. Принципи і методи управління персоналом. Механізм управління персоналом.

Ринок праці, трудові ресурси, класифікація персоналу за категоріями. Аналіз концепцій управління персоналом. Взаємозв'язок підсистем роботи з персоналом. Особливості управління персоналом за кордоном. Людина і група як суб'єкт і об'єкт управління. Соціально-психологічні аспекти управління.

Цілі і функції системи управління персоналом. Організаційна структура системи управління персоналом. Функціональна структура. Соціальна структура. Рольова структура. Штатна структура.

Організація як система. Зв'язки внутрішні і зовнішні. Організація як процес.

Служби управління персоналом організацій як суб'єкти управління персоналом. Задача служб управління персоналом. Функції служб управління персоналом. Структура служби управління персоналом. Особливості розвитку служб управління персоналом. Служби управління персоналом як засіб реалізації кадрової політики.

Стратегічне управління персоналом. Взаємозв'язок стратегії управління персоналом із розвитком організації.

Кадрове і діловодне, інформаційне і технічне, нормативно-методичне і правове забезпечення системи управління персоналом.

Література [8; 12; 27; 28; 36; 46]

Тема 7. Планування роботи з персоналом організації

Сутність, цілі і завдання планування персоналу. Основні види планування: довгострокові і поточні. Схема планування потреби в персоналі. Джерела залучення персоналу. Оперативний план роботи з персоналом. Маркетинг персоналу. Зміст і завдання маркетингу. Принципи маркетингу персоналу. Основи плану персонал-маркетингу, заходи щодо його реалізації. Фактори, які визначають напрямки маркетингу персоналу. Шляхи задоволення потреби у персоналі. Джерела інформації для персонал-маркетингу. Визначення потреби у персоналі. Якісний і кількісний склад персоналу. Обчислення потреб. Методи обчислення кількісної потреби у персоналі. Планування і аналіз показників праці, витрат на персонал. Система показників праці: норма організації, загальноекономічні показники, кадрові показники, витрати на персонал, умови праці. Спільна характеристика показників. Методи планування продуктивності праці. Взаємозв'язок планування і аналізу. Види аналізу: попередній, поточний і ретроспективний. Нормування і врахування чисельності персоналу. Види норм: часу, виробітку, обслуговування, часу обслуговування, чисельності. Обчислення норм. Напрямки удосконалювання норм праці і обчислення чисельності персоналу. Методи і прийоми нормування.

Соціальне планування. Планування прогресивних змін структури колективу, росту матеріального добробуту, підвищення культурно-технічного рівня робітників, удосконалення трудової діяльності. Система управління соціальним розвитком колективу; її функції щодо забезпечення реалізації методів і основних напрямків плану соціального розвитку.

Прогнозування в управлінні персоналом. Основні етапи і процедури прогнозування. Основні методи прогнозування.

Література [1; 3; 9; 15; 22; 36; 46]

Тема 8. Технології управління персоналом

Добір працівників згідно з функціональним запитом діяльності організації, відповідно до критеріїв функціональної діяльності, рівня

професіоналізму працівників, визначення посади (функціонального місця працівника в системі діяльності організації), оформлення найму на роботу. Технологія найму, добору, прийому і розстановки кад-рів. Ділова оцінка персоналу. Сутність контрактної системи найму. Порядок найму і звільнення працівників. Використання персоналу.

Організація системи навчання персоналу. Виникнення й зміст концепції неперервної освіти. Неперервне навчання управлінських працівників і спеціалістів. Неперервна освіта робітників. Організація і методологічне забезпечення системи неперервного навчання кадрів. Методика обчислення витрат на підвищення кваліфікації. Організація внутрішньофірмового навчання.

Поняття й етапи ділової кар'єри персоналу. Управління діловою кар'єрою. Система службово-професійного просування. Робота з кадровим резервом.

Вивільнення персоналу. Відмінність технології управління персоналом від технології управління людськими ресурсами.

Досвід профорієнтації в США і Канаді, у Західній Європі та в Японії. Використання персоналу. Організація системи навчання пер-соналу.

Література [15; 22; 27; 36; 43; 46; 47]

Тема 9. Управлінська діяльність персоналу організації

Заняття 1. Управління поведінкою персоналу організації

Сутність та особливості управлінської діяльності.

Управління соціальним розвитком організації. Теорія поведінки особистості. Поведінка людини в групі. Організаційна поведінка. Технологія самовизначення в організаційній поведінці. Норми, зміст, критерії організаційної поведінки. Особистість, група, колектив як суб'єкти організаційної поведінки. Організація як суб'єкт спільноти (професійної, територіальної, національної). Мотивація трудової діяльності персоналу.

Управління нововведеннями в кадрових системах. Етика ділових відносин. Управління конфліктами і стресами. Управління безпекою. Організація праці персоналу управління.

Література [6; 9; 13; 36; 38; 40; 46]

Заняття 2. Управління стабілізацією колективу

Аналіз плинності кадрів. Оцінка стану плинності кадрів на підприємстві. Розробка і впровадження заходів щодо зниження плинності кадрів. Управління мобільністю кадрів на виробництві.

Система професійного просування працівників. Управління професійно-кваліфікаційним зростанням керівників і спеціалістів. Організація управління трудовою дисципліною. Організація обліку ефективного використання робочого часу. Управління плинністю кадрів і трудовою мотивацією робітників у закордонних фірмах. Управління трудовими конфліктами в колективі.

Література [30; 33; 36; 43; 46]

Тема 10. Управління персоналом і національна ділова культура

Особливості національної ділової культури. Вплив “м’яких” факторів (ставлення до роботи, формування ділової культури) на управління персоналом. Рівень культури в бізнесі: національна культура, організаційна культура (певної організації), управлінська культура (стиль керівника). Взаємозалежність культур.

Кластерна форма організації бізнес-структур. Колективізм, індивідуалізм та їх прояв в організаціях. Роль керівника і специфіка його роботи. Особливості мотивації персоналу і відповідальності. Інституціональна культура бізнесу. Прищеплювання іноземних культур управління персоналом. Вікові межі засвоєння людиною іншої культури. Система управління персоналом і зміна навичок людей.

Значення історії національної культури, її цінностей і зразків поведінки людей у сфері управління персоналом. Національна культура як специфічна сукупність засобів взаємодії людей у певному суспільстві із зовнішнім і внутрішнім середовищем. Внутрішньо культурні відношення в системі державного управління і менеджменту горизонтальних ринкових структур.

Ставлення людини до влади. Моделі участі в управлінні. Західна і Східна культури, їх специфічні особливості, порівняльні характеристики, необхідність урахування в кадровому менеджменті.

Дослідження українських учених у сфері управління людьми з урахуванням національної культури. Вкраплення демократичної й авторитарної, відкритої і закритої, ринкової та етичної культур у національній культурі українського народу. Теорія жорсткого менеджменту і обґрунтування необхідності його впровадження в сферу управління персоналом в умовах України.

Література [4; 7; 17; 19; 21; 32]

Тема 11. Оцінювання результатів діяльності персоналу кадрових служб. Організація діловодства

Оцінка результатів праці як функція управління персоналом. Фактори, які впливають на ефективність управління персоналом. Класифікація чинників, що враховуються під час оцінювання результатів праці. Результати праці керівника. Результати праці спеціалістів. Умови ефективного оцінювання результатів праці. Основні методи оцінювання результатів праці управлінських працівників. Показники результатів роботи. Оцінювання результатів роботи.

Оцінювання діяльності підрозділів управління персоналом. Показники оцінки ефективності роботи. Оцінювання результатів роботи підрозділів управління персоналом.

Оцінювання економічної ефективності проєктів удосконалення управління персоналом. Порядок обчислення. Обчислення витрат, пов'язаних з удосконаленням системи управління персоналом. Функціонально-вартісний аналіз, його можливості та сфера використання.

Основні вимоги до організації діловодства кадрових служб. Документаційне забезпечення управління кадрами. Організація обліку кадрів і звітності щодо них. Система банку даних. Системи кадрової інформації. Експертні системи. Інтерактивна концепція застосування електронно-обчислювальної техніки у роботі кадрових служб. Документи та реєстраційні форми з діловодства.

Література [10; 22; 24; 26; 28; 36; 40]

Розділ III. Соціологічні, психологічні і психотехнологічні основи добору і перевірки персоналу

Тема 12. Психологічні основи добору і перевірки персоналу

Основні вимоги до персоналу і класифікація методів оцінювання. Науково-методичні принципи добору персоналу. Психологічні особливості роботи кадрових органів на етапах оголошення кон-курсу і співбесіди. Психологічне тестування, його переваги й недоліки. Психодіагностика в доборі кадрів. Основні тести: увага і пам'ять, психофізіологічні характеристики, особистісні характеристики, соціально-психологічні характеристики, ділові якості.

Сутність методів управління персоналом. Діагностична система оцінювання: самовизначення, самоуявлення і самовизначення. Діагностичні ігри. Тести на стиль керівництва. Автоматизована система оцінювання знань. Тести на інтелект. Самовираження і

самоствердження. Вибір партнерів і лідера. Співбесіда в експертній комісії.

Сучасні технології ефективних комунікацій, їх можливості у сфері управління персоналом. Психологія і менеджмент людських ресурсів. Психофізіологічні технології у сфері управління персоналом. Етапи ефективного менеджменту персоналу. Необхідні умови ефективного менеджменту персоналу.

Література [8; 14; 26; 29; 40; 45; 46]

Тема 13. Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом

Соціально-психологічний супровід менеджменту: аналіз, формування, розвиток і корекція всіх суб'єктів праці і життя. Акмеологічні, психологічні, педагогічні, організаційні і необхідні передумови як основа акмеологічного супроводу професійної діяльності, підвищення професіоналізму персоналу.

Психодіагностика — основа та мистецтво проникливості менеджера. Психодіагностика як сукупність тестів, наука (розробка і встановлення психологічного діагнозу), особлива форма мислення менеджера. Рівні дослідження персоналу організації: психофізіологічного, психологічного, соціально-психологічного; їх характеристика. Методи психологічного дослідження: спостереження (порівняльний, генетичний); організаційне (порівняльний, лонгівний, комп-лексний); емпіричне (обсерваційний, експериментальний, психодіагностичний), праксиметричне, моделювання, біографічне; обробки експериментальних даних (кількісний, якісний); інтерпретація даних (генетичний, структурний).

Література [1; 4; 5; 14; 16; 29; 30; 42; 45]

Тема 14. Методика і технологічні елементи акмеологічного тренінгу

(Планується з урахуванням рівня підготовки тих, хто навчається.)

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Управління персоналом як навчальна дисципліна: шляхи вдосконалення, тенденції становлення і розвитку.
2. Порівняльний аналіз технологій управління персоналом: управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами.

3. Роль і місце керівника в системі кадрового менеджменту.
4. Концепція управління персоналом, еволюція розвитку підходів до управління персоналом.
5. Організація і структурування кадрових служб в Україні (з урахуванням передового закордонного досвіду).
6. Планування трудових ресурсів регіону, підприємства.
7. Проблеми роботи кадрових служб в умовах формування ринку.
8. Особливості добору менеджерів в Україні.
9. Організаційний розвиток кадрових служб в Україні.
10. Розробка кадрової політики організації в Україні.
11. Функціонально-вартісний аналіз діяльності управлінського персоналу.
12. Організаційне проектування системи управління персоналом.
13. Теоретико-методологічні проблеми управління персоналом.
14. Системи управління персоналом, що використовуються у США, Західній та Східній Європі, Японії, Китаї. Можливості використання цього досвіду з урахуванням національних особливостей України.
15. Методологічні основи оцінки ефективності роботи служб управління персоналом.
16. Концепція “людського капіталу”, проблеми теорії й практики, її використання в управлінні персоналом.
17. Психологічні аспекти добору і перевірки персоналу.
18. Проблеми реалізації службової кар’єри.
19. Конфлікт як інструмент розвитку організації.
20. Специфічні особливості управління персоналом у XXI ст.
21. Акмеологічні проблеми управління персоналом.
22. Психофізіологічні технології та їх використання в управлінні персоналом.
23. Соціокультурні технології та їх використання в управлінні персоналом.
24. Людський фактор трудової діяльності, врахування його в управлінській діяльності.
25. Тенденції розвитку центрів управління персоналом у країнах Західної Європи, США і Японії.
26. Санкції юридичної відповідальності в роботі служб управління персоналом.
27. Соціально-економічні основи управління персоналом в умовах формування ринку.

28. Основні напрямки перебудови роботи служб управління персоналом у сучасних умовах.
29. Професійна діагностика і оцінювання керівника.
30. Безпека і здоров'я як умова розвитку персоналу організації.
31. Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом.
32. Оцінювання результатів діяльності управлінського персоналу.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Основні категорії управління та їх взаємозв'язок.
2. Поняття *закону, принципу, мети, функції, технології, структури*; їх використання в управлінні персоналом. Поняття: *кадри, робоча сила, трудові ресурси, персонал, людські ресурси*.
3. Натуралістичні і діяльнісні методологічні підходи в управлінні персоналом.
4. Системний підхід в управлінні персоналом.
5. Цілі, завдання і функції служби управління персоналом.
6. Людський фактор як основний компонент продуктивних сил.
7. Основні аспекти і рівні вивчення людського фактора.
8. Людина в моделі управління Тейлора. Неотейлорівські погляди на персонал.
9. Основні фактори посилення ролі персоналу в постіндустріальному суспільстві.
10. Результати досліджень українських вчених у галузі національної культури, їх використання в управлінні персоналом.
11. Результати послідовної трансформації організаційних культур.
12. Генерація парадигм кадрової роботи в менеджменті економічно розвинених країн.
13. Основні підходи (технології) управління персоналом, сформовані в процесі історичного розвитку.
14. Управління людськими ресурсами як технологія в діяльності персоналу управління.
15. Раціоналістичний і гуманістичний підходи до управління людськими ресурсами.
16. Кадровий менеджмент і виклики XXI ст. Вимоги часу до системи управління персоналом.
17. Стратегічні зміни в корпоративному управлінні та їх вплив на сучасний бізнес.

18. Об'єкт і предмет дослідження дисципліни “Управління персоналом”.
19. Особливості управління персоналом у державній, матеріальній і духовній сферах.
20. Структура знань системи управління та її практична значущість.
21. Методи, техніки і технології, які використовуються в управлінні персоналом.
22. Поняття соціальної, фахової, методичної і тимчасової компетентності.
- 23.
24. Охарактеризувати компетенцію як об'єкт стратегічного управління.
25. Посилення ролі кадрових служб в управлінні організаціями.
26. Основні підходи до управління персоналом та їх вплив на теорію і практику людської організації.
27. Особливості становлення і розвитку теорії і практики управління персоналом в Україні.
28. Теорія людського капіталу та її рекомендації щодо необхідності інвестицій у розвиток людини.
29. Концепція “аналіз людських ресурсів” та її вплив на практику роботи з персоналом.
30. Характеристика вимірів індивідуальної вартості працівника.
31. Стохастична позиційна модель обчислення витрат внесків у людський капітал.
32. Сучасні вимоги до кадрової політики підприємства.
33. Типи кадрових політик, їх стисла характеристика.
34. Етапи побудови кадрової політики.
35. Урахування зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на організацію кадрової політики.
36. Моніторинг персоналу як механізм підтримки адекватної кадрової політики.
37. Цілі, норми і засоби здійснення кадрових заходів під час реалізації кадрової політики.
38. Цілі і функції системи управління персоналом, їх характеристика.
39. Кадрове і діловодне забезпечення в управлінні персоналом.
40. Інформаційне і механічне забезпечення в управлінні персоналом.
41. Нормативно-методичне забезпечення в управлінні персоналом.
42. Правове забезпечення в управлінні персоналом.
43. Принципи побудови системи управління персоналом.
44. Методи побудови системи управління персоналом.
45. Стадії й етапи організаційного проектування та їх характеристика.

46. Оцінювання економічної ефективності проектування системи управління персоналом.
47. Завдання, функції кадрових служб, їх характеристика.
48. Структура кадрової служби організації, характеристика її елементів.
49. Зміст і послідовність дій під час оцінювання персоналу.
50. Зміст і послідовність дій під час добору робочої сили.
51. Зміст і послідовність дій при прогнозуванні і плануванні потреби в кадрах.
52. Сутність, цілі і завдання кадрового планування.
53. Оперативний план роботи з персоналом, особливості його розробки.
54. Маркетинг персоналу, його роль і місце в управлінні персоналом.
55. Зміст і послідовність дій при визначенні потреби в персоналі.
56. Планування і аналіз показників праці, витрат на персонал.
57. Нормування і облік чисельності персоналу організації.
58. Сутність понять “зайнятість”, “управління зайнятстю”.
59. Загальна характеристика роботи кадрових служб при реалізації політики зайнятості населення.
60. Основні і додаткові джерела кадрового забезпечення.
61. Наймання, добір і прийом персоналу, характеристика етапів.
62. Сутність контрактної системи найму. Порядок найму і звільнення працівників.
63. Зміст і послідовність дій під час оцінювання ділових якостей персоналу.
64. Досвід профорієнтації в Західній Європі і Японії та можливість його використання в Україні.
65. Зміст роботи персоналу управління у процесі організації системи навчання персоналу.
66. Сутність концепції неперервного навчання.
67. Поняття і етапи ділової кар’єри персоналу.
68. Зміст роботи кадрового органу в управлінні діловою кар’єрою.
69. Система службового і професійного просування персоналу.
70. Особливості управління персоналом в управлінні кадровим резервом.
71. Особливості управління персоналом в управлінні соціальним розвитком організації.
72. Суть теорії поведінки особистості, використання її рекомендацій на практиці.
73. Специфічні особливості поведінки людини в групі, врахування їх у процесі управління.

74. Особливості управління персоналом у процесі мотивації персоналу.
75. Суть управління нововведеннями в кадрових системах.
76. Сутність етики ділових відносин, використання її рекомендацій на практиці.
77. Управління мобільністю кадрів на виробництві.
78. Організація управління трудовою дисципліною на підприємстві.
79. Особливості управління персоналом в управлінні конфліктами і стресами.
80. Зміст роботи персоналу управління в управлінні безпекою.
81. Зміст роботи персоналу управління щодо наукової організації праці.
82. Аналіз і оцінка стану плинності кадрів на підприємствах.
83. Сутність і можливості функціонально-вартісного аналізу діяльності управлінського персоналу.
84. Загальна характеристика особливостей національної ділової культури українців.
85. Професійна орієнтація. Розвиток кадрового потенціалу.
86. Значення національної культури, її цінностей, зразків поведінки людей у сфері управління персоналом.
87. Вкраплення інших культур у культуру українського народу, формування ділової культури.
88. Теорія “жорсткого менеджменту” і обґрунтування необхідності його впровадження в управління персоналом в Україні.
89. Загальна характеристика психологічних прийомів, технік, які використовуються при доборі і перевірці персоналу.
90. Психофізіологічні технології, їх можливості в управлінні персоналом.
91. Соціокультурні технології комунікацій, їх використання в управлінні персоналом.
92. Оцінювання результатів діяльності персоналу управління.
93. Організація кадрового діловодства на підприємстві.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Анисимов О. С.* Методология: функция, сущность, становление. — М.: РАГС, 1996.
2. *Борман Д., Воронина А., Федерман Р.* Менеджмент. — Гамбург; К., 1992.
3. *Герчикова И. Н.* Менеджмент. — М.: ЮНИТИ, 1995.
4. *Деркач А. А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: В 2 кн. — М.: РАГС, 2000. — Кн. 2.

5. *Деркач А. А., Огнев А. С.* Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих. — Воронеж, 1998.
6. *Джусел Л.* Индустриально-организационная психология. — СПб.: Питер, 2001.
7. *Дмитренко Г. А.* Жесткий менеджмент в микроэкономике // Персонал. — 1998.
8. *Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т.* Управление персоналом. — М.: Приор, 1998.
9. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. — Н. Новгород, 1999.
10. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
11. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
12. *Кибанов А. Я., Мамед-Заде Г. А., Родкина Т. А.* Управление персоналом. Регламентация труда. — М., 2000.
13. *Красовский Ю. Д.* Организационное поведение. — М., 1995.
14. *Кузьмин И. А.* Психотехнологии и эффективный менеджмент. — М.: ТШБ, 1992.
15. *Магура М. И., Курбатова М. Б.* Современные персонал-технологии. — М., 2001.
16. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
17. *Менеджмент* / Под ред. Ф. М. Русинова, М. Л. Разу. — М.: ФБК Пресс, 1998.
18. *Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений* / Ф. М. Русинов и др. — М.: ИНФРА-М, 1996.
19. *Ментальность россиян.* — М.: Академ. образование, 1997.
20. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1995.
21. *Нельга О. В.* Теорія етносу. — К.: Тандем, 1997.
22. *Одегов Ю. Г., Журавлев П. В.* Управление персоналом. — М.: Финстатинформ, 1997.
23. *Организация работы с документами.* — М.: ИНФРА-М, 1998.
24. *Палеха Ю. І.* Документаційне забезпечення управління. — К.: МАУП, 1997.
25. *Печникова Т. В., Печникова А. В.* Практика работы с документами в организации. — М., 2000.
26. *Психологические аспекты подбора и проверки персонала* / Сост. Литвинова. — М., 1997.
27. *Пугачев В. П.* Руководство персоналом организации. — М.: Ас. Пресс, 1998.

28. *Рофе А. И.* Научная организация труда. — М.: Мик, 1998.
29. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. — М.: ТШБ, 1996.
30. *Скопылатов И. А., Ефремов Р. Ю.* Управление персоналом. — СПб., 2000.
31. *Служебная карьера* / Под ред. Е. В. Охотного. — М.: Экономика, 1998.
32. *Спивак В. А.* Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001.
33. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб., 2000.
34. *Травин В. В., Дятлов В. А.* Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1995.
35. *Управление персоналом* / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ, 1998.
36. *Управление персоналом организации* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997.
37. *Филиппов А. В.* Управление кадрами на предприятии. — М.: Знамя, 1987.
38. *Хентце И.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. — М., 1997.
39. *Шаховой В. А.* Кадровый потенциал системы управления. — М.: Мысль, 1985.
40. *Шекшня С. В.* Управление персоналом современной организации. — М.: Бизнес-школа, 1998.
41. *Шкатулла В. И.* Настольная книга менеджера по кадрам. — М.: ИНФРА-М, 1998.
42. *Щедровицкий Г. П.* Философия, наука, методология. — М.: Шк. культ. политики, 1997.
43. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента. — 3-е изд., перераб. и доп. — К.: МАУП, 1999.
44. *Щёкин Г. В.* Планирование и организация работы с персоналом. — К.: МЗУУП, 1993.
45. *Щёкин Г. В.* Психологические методы работы с людьми. — К.: Знамя, 1989.
46. *Щёкин Г. В.* Теория и практика управления персоналом. — К.: МАУП, 1998.
47. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.
48. *Щёкин Г. В.* Теория социального управления. — К.: МАУП, 1996.
49. *Щёкин Г. В.* Управление персоналом: Словарь-справочник. — К.: ВЗУУП, 1991.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Навчально-тематичний план вивчення дисципліни “Управління персоналом”	6
Програмний матеріал до вивчення дисципліни “Управління персоналом”	6
Теми контрольних робіт.....	15
Питання для самоконтролю	17
Список рекомендованої літератури	20

Відповідальний за випуск
Редактор
Комп’ютерна верстка

Н. В. Медведєва
З. П. Чиркова
Т. Г. Замура

МАУП

Зам. № ВКЦ-896

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП