

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни

***“ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»”***

(для бакалаврів, магістрів іншого напрямку)

МАУП

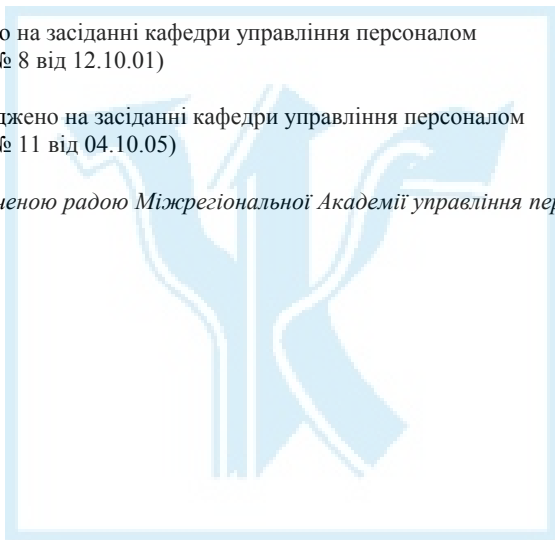
Київ 2005

Підготовлено доктором економічних наук, професором
Г. А. Дмитренком

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



Дмитренко Г. А. Навчальна програма дисципліни “Вступ до спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”” (для бакалаврів, магістрів іншого напрямку). — К.: МАУП, 2005. — 16 с.

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

Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2005

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Якість людських ресурсів, або так званий “людський фактор”, є ключовим чинником постіндустріального розвитку суспільства і головним компонентом всіх соціально-економічних процесів, які відбуваються в сучасному світі впродовж останніх десятиліть. Як вважають експерти ООН, у XXI ст. процес соціально-економічного розвитку країн залежатиме не стільки від матеріальних і фінансових ресурсів, скільки від людських ресурсів, їх якості й оптимального використання як в інтересах організацій і суспільства, так і в інтересах самих працівників.

У нашій країні, що стала на шлях демократичного розвитку, питання управління людськими (трудовими) ресурсами з метою виявлення, формування та найдодільнішого використання трудового потенціалу набуває особливого загострення, тому що рецидиви минулого, ігнорування первинності людського фактора залишаються, як і раніше, домінуючими у повсякденній практиці управління трансформаційними процесами.

Підготовка фахівців у галузі управління трудовими ресурсами повинна насамперед сприяти вирішенню проблеми розвитку та ефективного використання трудових ресурсів у кожній організації як за рахунок активізації доцільної трудової діяльності працівників, так і розміщення їх на “свої місця”, тобто з урахуванням навичок, здібностей та професійної підготовки кожного.

Мета дисципліни — ознайомити студентів з проблемами управління трудовими ресурсами насамперед на рівнях підприємств та організацій, а також на рівнях регіонів та країни загалом, сформулювати у студентів теоретичні знання, а також навички та уміння здійснювати аналітичну, діагностичну і методичну діяльність при управлінні з урахуванням орієнтації на розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу.

Студенти повинні у процесі вивчення дисципліни ознайомитися:

- з можливими робочими місцями у різних організаціях (де є можливість працювати та на яких посадах);
- з основними напрямками трудової діяльності в організаціях на кожній посаді;
- із сучасними концепціями управління людськими (трудовими) ресурсами у межах світового менеджменту;
- з теорією доцільної трудової діяльності працівників у будь-якій організації (незалежно від профілю та масштабу діяльності);
- з теорією кадрової політики на підприємствах (фірмах).

Після вивчення дисципліни студенти повинні *знати*:

- основний понятійний та категоріальний апарат у галузі управління трудовими ресурсами, управління персоналом, управління зайнятістю;

- роль системи управління персоналом як науки та мистецтва управління;
- фази відтворення людських ресурсів, систему управління людськими ресурсами, її підсистеми та елементи;
- систему управління трудовими ресурсами з урахуванням демографічних аспектів їх розвитку, освіти та професійної орієнтації;
- механізм управління персоналом, що включатиме управління працею, кадрами, соціальним розвитком, саморозвитком і самореалізацією персоналу;
- систему управління зайнятістю, що включатиме системи перерозподілу та розподілу трудових ресурсів через світовий та внутрішній ринки праці та механізм розташування кадрів між регіонами і всередині регіонів, між підприємствами і всередині підприємств на робочих місцях.

А також студенти повинні *уміти* використовувати деякі методики управління персоналом, а саме:

- виявляти характер міжособистісних відносин у колективі;
- визначати соціотип працівників;
- здійснювати самооблік праці управлінських (адміністративних) працівників;
- оцінювати результати праці фахівців;
- оцінювати певні особистісні якості працівників;
- визначати мотиваційні потреби працівників.

МАУП

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
вивчення дисципліни
“ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ
“УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ””

№ п/п	Назва розділу і теми
	<i>I. Спеціаліст у системі управління трудовими ресурсами</i>
1	Можливості роботи за спеціальністю
2	Основні напрямки трудової діяльності. Спеціалісти в галузі управління трудовими ресурсами
	<i>II. Управління людськими ресурсами як система</i>
3	Роль і значення людських ресурсів у системі управління суспільством, фази відтворення людських ресурсів
4	Система управління людськими ресурсами
	<i>III. Управління трудовими ресурсами</i>
5	Управління демографічними процесами
6	Управління освітою та профорієнтацією
	<i>IV. Управління персоналом</i>
7	Управління працею
8	Управління кадрами
9	Управління соціальним розвитком колективу
10	Управління саморозвитком та самореалізацією персоналу
	<i>V. Управління зайнятістю</i>
11	Управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів
12	Управління робочими місцями

ПРОГРАМНИЙ МАТЕРІАЛ
до вивчення дисципліни
“ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ
“УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ””

Розділ I. Спеціаліст в системі управління трудовими ресурсами

Тема 1. Можливості роботи за спеціальністю

Людський фактор — провідний чинник у світовому розвитку і ключова ланка у формуванні громадянського суспільства через функціонування організацій різного масштабу та профілю діяльності. Значення працівника в організації як особистості та головної виробничої сили. Універсальність кадрової служби чи служби управління персоналом ор-

ганізацій. Посада менеджера з кадрів: вимоги, що висуваються до цієї посади; основні ділові, особистісні якості, які повинен мати працівник, який обіймає цю посаду. Професійні установи та служби, орієнтовані на управління трудовими ресурсами загальнодержавного та регіонального значення.

Література [6; 7; 8; 18; 19]

Тема 2. Основні напрямки трудової діяльності. Спеціалісти в галузі управління трудовими ресурсами

Населення і трудові ресурси. Якісні та кількісні характеристики населення як суб'єкта соціально-економічних відносин. Ментальність населення. Міграція населення. Основні напрямки демографічної політики. Міграційні процеси та їх вплив на демографічну ситуацію та ринок праці.

Механізм управління трудовими ресурсами, що реалізує кадрову та соціальну політику на різних рівнях організаційно-функціональної структури. Формування якісного складу трудових ресурсів. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів.

Механізм використання трудових ресурсів на основі вивчення попиту та пропозицій робочої сили. Застосування механізму управління персоналом у кожній організації з урахуванням нових цінкових технологій, що забезпечують підвищення рівня реалізації трудового потенціалу.

Механізм управління зайнятістю населення через формування, розвиток і врегулювання ринку праці та стимулювання організації нових робочих місць.

Література [1–4; 6; 10; 11; 13; 14]

Розділ II. Управління людськими ресурсами як система

Тема 3. Роль і значення людських ресурсів у системі управління суспільством, фази відтворення людських ресурсів

Людські ресурси та суспільство. Теорія людського капіталу. Людські резерви та багатство країни. Людські та трудові ресурси. Роль, значення та сутність цілеспрямованого використання трудових ресурсів. Основні принципи цілеспрямованого використання трудових ресурсів в організації. Системний підхід до управління людськими ресурсами. Фази відтворення людських ресурсів. Фаза формування та відшкодування люд-

ських ресурсів. Фаза оптимального доцільного використання людських ресурсів.

Література [1; 6; 7; 8; 11]

Тема 4. Система управління людськими ресурсами.

Триада підсистем управління людськими ресурсами. Взаємодія підсистем у межах визначеної цілісності управління трудовими ресурсами: сутність та понятійний апарат. Підсистема управління персоналом: сутність і понятійний апарат. Управління зайнятістю: сутність і понятійний апарат.

Література [3; 6; 7; 8; 27]

Розділ III. Управління трудовими ресурсами

Тема 5. Управління демографічними процесами

Демографічна політика як складова загальної соціальної політики держави. Формування сім'ї і сімейних стосунків. Народжуваність і смертність. Демографічна ситуація та економіка. Демографічна ситуація і здоров'я населення. Якісні та кількісні зміни у складі населення. Сучасна демографічна ситуація в Україні. Тенденція депопуляції на території України. Демографічна завантаженість, тенденція її змін.

Література [1; 4; 5; 10; 12]

Тема 6. Управління освітою та профорієнтацією

Система управління освітою в Україні. Ступінчастість освіти. Місія і стратегічні цілі управлінських структур і основних “чинників” соціальних об'єктів: дошкільних закладів, шкіл (гімназій, ліцеїв), ПТУ, технікумів, вищих закладів освіти різних рівнів акредитації. Підготовка робочих кадрів. Професійне навчання робітників на виробництві. Перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців. Діяльність навчальних центрів служби зайнятості.

Зміст та основні напрямки профорієнтаційної роботи. Управління професійною орієнтацією. Державна служба профорієнтації. Діяльність центрів профорієнтації служби зайнятості.

Література [4; 6; 7; 8; 11; 21; 23; 24; 27; 28; 33]

Розділ IV. Управління персоналом

Тема 7. Управління працею

Методи управління працею: прямі та непрямі, економічні та неекономічні. Сучасні оцінювальні технології як непрямі методи управління працею. Універсальна оцінка результатів праці на базі корисності витрат робочого часу. Використання кваліметричних модулів для універсальної оцінки результатів праці. Оцінювання складності праці фахівців. Оцінювання інтенсивності праці на базі самообліку виконаних робіт. Організація та нормування праці. Оплата праці, її функції та види. Пайовий метод розподілу колективного фонду оплати праці групи (підрозділу). Система стимулювання праці.

Література [13; 14; 17; 20; 28]

Тема 8. Управління кадрами

Концепція кадрової політики в організації. Кадровий менеджмент, його мета. Стратегічна мета кадрового менеджменту. Основні завдання кадрового менеджменту. Планування і прогнозування потреби у кадрах, знаходження джерел їх покриття. Відбір персоналу, його адаптація. Профорієнтація персоналу в організації. Оцінювання персоналу. Кваліметрична оцінка ділових та особистісних якостей працівників. Атестація персоналу. Розвиток персоналу. Управління кар'єрою працівників.

Мотивація персоналу. Основні теорії мотивації. Методичні аспекти реалізації теорій мотивації на практиці. Кваліметричний підхід до виявлення мотиваційних установок (потреб) працівників. Матеріальна, моральна та соціальна мотивація співробітників організацій.

Література [2; 9; 15; 16; 18; 19; 21–26; 29–34]

Тема 9. Управління соціальним розвитком колективу

Концепція соціальної політики в організації. Гігієнічні фактори теорії Харцберга. Типовий план соціального розвитку організації. Кваліметричний підхід до визначення ступеня задоволеності працівників умовами та оплатою праці, мікрокліматом у колективі, стилем керівництва, загальною культурою управління тощо. Формування плану підвищення якості трудового життя працівників.

Управління плинністю кадрів з метою її скорочення. Колективний договір, його призначення і основний зміст.

Формування творчого мікроклімату в колективі. Конфлікти, їх роль, шляхи подолання. Проблеми безконфліктного управління колективом.

Література [2; 7; 8; 10; 18–20; 28]

Тема 10. Управління саморозвитком і самореалізацією персоналу

Акмеологічна модель самоуправління життєдіяльністю людини. Самоменеджмент як функція самоуправління професійним розвитком та досягненням вищого рівня професійної майстерності. Самоменеджмент як комплекс соціальних та психологічних технологій. Стратегічний самоменеджмент. Зміст та послідовність дій з реалізації функцій стратегічного самоменеджменту. Повсякденний самоменеджмент. Зміст та послідовність дій з реалізації функцій повсякденного самоменеджменту.

Самореалізація особистості у соціумі (підрозділу, організації в цілому). Самореалізація та задоволення відповідних потреб. Кваліметричний підхід до виявлення ступеня самореалізації працівника.

Література [9; 15; 24]

Розділ V. Управління зайнятістю

Тема 11. Управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів

Основна мета підсистеми управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів. Сфери розподілу та перерозподілу робочої сили. Перерозподіл робочої сили між галузями світового господарства та різними регіонами. Міграція робочої сили.

Види розподілу робочої сили. Система органів та служб працевлаштування. Органи працевлаштування. Організаційно-правові основи діяльності центрів зайнятості. Розвиток служби зайнятості.

Особливості працевлаштування різних категорій громадян. Економічна та соціальна ефективність організаційного працевлаштування. Особливості працевлаштування молоді. Порядок та умови проведення організованого набору працівників. Робота з громадянами, які шукають роботу, та безробітними.

Література [1; 3; 4; 20; 27]

Тема 12. Управління робочими місцями

Удосконалення робочих місць на підприємствах, у фірмах, установах тощо. Організація робочих місць, їх розподіл за різними сферами та галузями. Оптимізація збалансованості співвідношення робочих місць між матеріальним виробництвом та невиробничою сферою.

Паспортизація робочих місць. Паспорт робочого місця. Від паспорта робочого місця — до паспорта посади. Формування паспорта посади на основі професіо- та психограм. Використання кваліметричних цінкових моделей для вимірювання параметрів паспорта посади. Використання паспорта посади для підбору персоналу та його атестації з метою оптимізації використання трудових ресурсів.

Література [9; 17; 18]

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Людський фактор, його роль і значення у світовому розвитку та розвитку економіки.
2. У яких організаціях і на яких посадах може працювати фахівець у галузі управління трудовими ресурсами?
3. Основні напрямки трудової діяльності фахівця в галузі управління трудовими ресурсами.
4. Посада менеджера з кадрів, основні вимоги до посади та особистісних якостей менеджера.
5. Населення і трудові ресурси: якісні та кількісні характеристики.
6. Сутність понять “трудова потенціал”, “трудова ресурси”, “людські ресурси”.
7. Загальна назва системи. У чому полягає механізм управління трудовими ресурсами як системою?
8. Основний зміст теорії людського капіталу.
9. Фази відтворення людських ресурсів.
10. Фаза формування та відшкодування людських ресурсів.
11. Фаза оптимального доцільного використання людських ресурсів.
12. Фаза розподілу та перерозподілу трудових ресурсів.
13. На які підсистеми поділяється система управління людськими ресурсами?
14. Управління людськими ресурсами. Демографічна політика.
15. Формування сім'ї і сімейних стосунків: нові підходи з позицій двох факторів гармонізації сімейних стосунків.
16. Демографічна ситуація та здоров'я населення.

17. Сучасна демографічна ситуація в Україні, тенденція її динаміки.
18. Система освіти в Україні, її ступінчастість.
19. Місія та стратегічні цілі Міністерства освіти і науки України.
20. Місія та стратегічні цілі навчального закладу.
21. Що поєднує місії та стратегічні цілі управлінських структур різного ступеня: дошкільних закладів, шкіл (гімназій, ліцеїв), ПТУ, технікумів, вищих закладів освіти різних рівнів акредитації?
22. Управління в системі дошкільної, шкільної та вищої освіти.
23. Цільове управління в системі професійно-технічної освіти.
24. Кваліметрична оцінка освітян.
25. Кваліметрична оцінка рівня творчого розвитку освітян.
26. Кваліметрична оцінка рівня морального розвитку учнів.
27. Кваліметрична оцінка фізичного розвитку учнів.
28. Сутність профорієнтаційної роботи.
29. Профорієнтаційна робота та формування громадянського суспільства.
30. Сутність управління персоналом. Класифікація персоналу, квадра напрямків управління персоналом.
31. Управління працею шляхом оцінювання результатів трудової діяльності працівників.
32. Оцінювання результатів праці фахівців методом аналізу функцій, що виконуються.
33. Оцінювання результатів праці на базі корисності витрат робочого часу.
34. Управління кадрами через оцінювання ділових і особистісних якостей працівників.
35. Сучасна технологія атестації кадрів.
36. Мотивація персоналу, основні теорії.
37. Цілеспрямована мотивація трудової діяльності персоналу.
38. Управління кар'єрою персоналу в організаціях.
39. Розвиток та саморозвиток персоналу в організаціях.
40. Концепція соціальної політики в організації.
41. Гігієнічні фактори у мотиваційній теорії Харцберга.
42. Зміст плану соціального розвитку організації.
43. Управління плінністю кадрів.
44. Колективний договір, його основний зміст.
45. Формування творчого мікроклімату в колективі.
46. Конфлікти, їх роль, шляхи подолання.
47. Безконфліктне управління колективом.

48. Самоменеджмент та управління саморозвитком і самореалізацією персоналу.
49. Акмеологічна модель самоменеджменту.
50. Самореалізація особистості в соціумі.
51. Безробіття як економічне та соціальне явище.
52. Показники, що характеризують рівень безробіття.
53. Ринок праці як соціально-економічне явище.
54. Причини виникнення ринку праці.
55. Цілі та шляхи реалізації “активної політики зайнятості”.
56. Взаємозв’язок зайнятості та продуктивності праці.
57. Як позначається приватизація власності на ринку праці?
58. Інфраструктура ринку праці.
59. Основний зміст паспорта робочого місця.
60. Основний зміст паспорта посади.
61. Паспорт посади як інструмент досягнення балансу між потенціалом працівника та його посади.

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Персонал-менеджер як особистість і професіонал:

- а) основні напрямки діяльності;
- б) основні вимоги до професійної компетенції;
- в) основні особистісні ділові якості.

Література [6; 7; 8; 18; 19]

2. Основні напрямки діяльності фахівця в галузі управління трудовими ресурсами:

- а) основні шляхи управління трудовими ресурсами;
- б) основні шляхи використання трудових ресурсів;
- в) основні шляхи управління зайнятістю населення.

Література [1; 2; 7; 8]

3. Системний підхід до управління людськими ресурсами:

- а) населення і людські ресурси;
- б) людські ресурси і трудові ресурси;
- в) фази управління людськими ресурсами.

Література [2; 7; 8]

4. Тріада підсистем управління людськими ресурсами:

- а) підсистема управління трудовими ресурсами;
- б) підсистема управління персоналом;
- в) підсистема управління зайнятістю.

Література [1; 2; 7; 8; 13; 14]

5. Управління демографічними процесами:

- а) сучасна демографічна ситуація і здоров'я населення в Україні;
- б) роль сім'ї та сімейних стосунків;
- в) тенденції депопуляції на території України.

Література [2–5]

6. Управління освітою та профорієнтацією:

- а) ступінчастість освіти;
- б) місія та стратегічні цілі апарату Міністерства освіти і науки України, вищих закладів освіти, ПТУ, шкіл, дошкільних закладів освіти;
- в) основні напрямки профорієнтаційної роботи у системі державного управління.

Література [7; 8; 10; 13; 14; 27]

7. Управління працею:

- а) методи управління працею;
- б) сучасне оцінювання результатів праці;
- в) оплата праці.

Література [1; 13; 14; 17; 20; 28]

8. Управління кадрами в організації:

- а) завдання кадрового менеджменту;
- б) тенденції розвитку кадрового менеджменту;
- в) сучасні підходи до атестації кадрів.

Література [1; 7; 8; 13]

9. Управління соціальним розвитком колективу:

- а) концепція соціальної політики в організації;
- б) методи визначення рівня задоволеності працівників якістю трудового життя;
- в) формування плану підвищення якості трудового життя працівників.

Література [6; 7; 8; 13; 14]

10. Управління саморозвитком персоналу:

- а) акмеологічний підхід до саморозвитку персоналу;
- б) стратегічний самоменеджмент;
- в) кваліметричний підхід до виявлення ступеня самореалізації працівника.

Література [9; 15; 24]

11. Управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів

- а) міграція робочої сили;
- б) органи працевлаштування та їх функції;
- в) особливості працевлаштування молоді.

Література [2–4; 20; 27]

12. Управління робочими місцями:

- а) паспорти робочого місця;
- б) формування паспорта посади на основі професіограм;
- в) шляхи використання паспорта посади в організаціях.

Література [15; 18; 21]

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. *Дмитренко Г. А., Шарпатова Е. А., Максименко Т. Н.* Мотивация и оценка персонала. — К.: МАУП, 2001. — 212 с.
2. *Дорошенко Л. С.* Управление трудовыми ресурсами. — К.: МАУП, 1997.
3. *Зайнятість* населення та оплата праці в перехідній економіці: Зб. наук. праць НАН України. Ін-т економіки. — К., 1998.
4. *Петюх В. М.* Ринок праці та зайнятість: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1997.
5. *Пирожков С. И.* Трудовой потенциал в демографическом измерении. — К.: Наук. думка, 1992.
6. *Щёкин Г. В.* Роль фактора человеческих ресурсов и пути достижения его максимальной эффективности в процессе развития // Персонал. — 2001. — № 2. — С. 8–14.
7. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997. — 176 с.
8. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999.

Додаткова

9. *Акмеология: методология, методы, технология: Тез. конференции “Проблемы развития акмеологии в современных условиях”.* — М.: РАГС при Президенте России, 1998.
10. *Башня Д. І., Грішкова О. А.* Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: ЗНАННЯ-ПРЕС, 2000.

11. *Гошко А.А., Дмитренко Г. А.* Формирование управленческой элиты в Украине и других восточнославянских государствах. — К.: Випол, 2001.
12. *Валентей Д. И., Кваша А. Я.* Основы демографии. — М.: Мысль, 1989. — 286 с.
13. *Дмитренко Г. А.* Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций. — К.: МАУП, 1998.
14. *Дмитренко Г. А.* Стратегический менеджмент в системе образования. — К.: МАУП, 1999.
15. *Дергач А. А., Огнев А. С.* Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих. — Воронеж: Воронежский ГПУ, 1998.
16. *Егоршин А. Л.* Управление персоналом. — Н. Новгород: НИМБ, 1999. — 624 с.
17. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 1995.
18. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации: Практикум. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 296 с.
19. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 312 с.
20. *Марр Р., Шмидт Г.* Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. — М.: Изд-во МГУ, 1997. — 480 с.
21. *Литвиненко В. І.* Організація роботи з кадрами. — Тернопіль: Економічна думка. — 282с.
22. *Матвеева В.* Кадрова документація. — Харків: Фактор, 2001. — 316 с.
23. *Моргунов Е.* Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. — М.: Интел-синтез, 2000. — 264 с.
24. *Основы общей и управленческой акмеологии: Учеб. пособие / Отв. ред. О. С. Анисимов, А. А. Дергач.* — М.: РАГС при Президенте России, 1995.
25. *Психологические аспекты подбора и проверки персонала / Сост. Н. А. Литвинцева.* — М.: Радуга, 1997. — 400 с.
26. *Пугачев В. П.* Руководство персоналом организации: Учебник. — М.: Аспект Пресс, 1998. — 279 с.
27. *Стратегия занятости / Под ред. Л. С. Чижовой.* — М.: Экономика, 1996. — 208 с.
28. *Травин В. В., Дятлов В. А.* Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие. — М.: Дело, 1998. — 272 с.
29. *Управление персоналом: поиск, обзор, оценка эффективности / Отв. ред. Е. В. Богомолова.* — М.: РАН, 1998. — 116 с.
30. *Уткин Э. А., Кочеткова А. И.* Управление персоналом в малом и среднем бизнесе — М.: Акалис, 1996. — 206 с.
31. *Шейнов В. П.* Как управлять другими. Как управлять собой. — Минск: Амалфея, 1996. — 384 с.
32. *Шекшня С. В.* Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. — М.: Интел-Синтез, 1997. — 336 с.
33. *Шкатулла В. И.* Настольная книга менеджера по кадрам. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. — 27 с.
34. *Щёкин Г. В.* Менеджмент человеческих ресурсов. — К.: МАУП, 1995. — 104 с.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Навчально-тематичний план вивчення дисципліни “Вступ до спеціальності "Управління персоналом і економіка праці””	5
Програмний матеріал до вивчення дисципліни “Вступ до спеціальності "Управління персоналом і економіка праці””	5
Питання для самоконтролю	10
Теми контрольних робіт.....	12
Список рекомендованої літератури.....	14

Відповідальний за випуск
Редактор
Комп'ютерна верстка

Н. В. Медведєва
В. Є. Коломієць
Т. Г. Замура

МАУП

Зам. № ВКЦ-1119

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