

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
“ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
(КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ)”
(для магістрів)

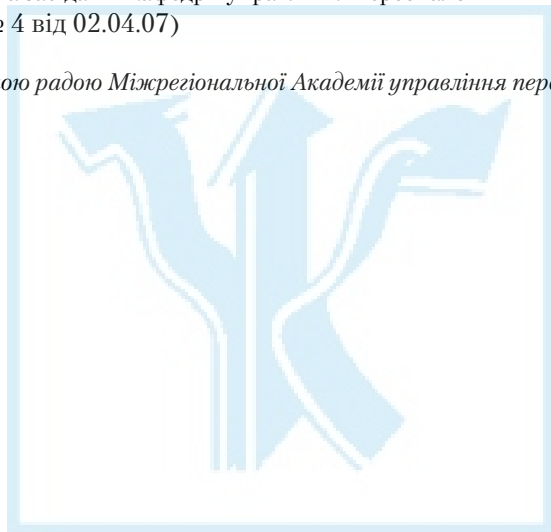
МАУП

Київ 2007

Підготовлено професором кафедри управління персоналом
В. М. Колпаковим

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(протокол № 4 від 02.04.07)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



Колпаков В. М. Навчальна програма дисципліни “Управління персоналом (кадровий менеджмент)” (для магістрів). — К.: МАУП, 2006. — 24 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Управління персоналом (кадровий менеджмент)”, теми контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2007

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Мета вивчення дисципліни “Управління персоналом (кадровий менеджмент)” – сформувати систему знань і розвинути здібності, що дасть менеджерам змогу в ході управління організаціями провадити управлінську, організаційну, методичну, діагностичну, інноваційну діяльність, спрямовану на розвиток і ефективне використання їхнього кадрового потенціалу. Предмет вивчення дисципліни – діяльність менеджерів у сфері управління персоналом організації.

Завдання вивчення дисципліни:

1. Сприяти розумінню:
 - сутності та соціальної значущості управління персоналом за сучасних умов;
 - місця й ролі курсу в системі менеджменту та формуванні якостей менеджера.
2. Розвивати здібності:
 - до саморозвитку власних фахових якостей відповідно до службового становища в ієрархії управління;
 - формування ефективної управлінської команди, яка високопрофесійно використовує людський потенціал у досягненні цілей організації.
3. Засвоїти методологічні засади управління персоналом, використання соціальних і психологічних технологій управління.
4. Ознайомити студентів, які самостійно вивчають курс “Управління персоналом”, з основними завданнями й змістом цієї дисципліни, літературою з теорії та практики управління персоналом на підприємствах.

Після вивчення дисципліни випускник має *знати*:

- предмет, завдання та зміст дисципліни “Управління персоналом (кадровий менеджмент)”;
- теоретико-методологічні засади менеджменту персоналу;
- історію становлення та розвиток підходів у менеджменті персоналу і технологій управління кадрами, персоналом і людськими ресурсами;
- закономірності послідовних трансформацій різних організаційних культур і детермінованість застосування передових способів

менеджменту персоналу відповідно до ступеня зрілості національної та корпоративної культури;

- технології й методи управління персоналом;
- засади теорії організації й управління, планування та прогнозування кадрової роботи в організації, фахової орієнтації, якісного аналізу складу кадрів, організації та соціальної адаптації працівників, науково обґрунтованого добору та розставляння кадрів, організації діловодства з використанням електронно-обчислювальної техніки;
- головні форми та джерела комплектування штату, оплати праці, матеріального й морального заохочування, напрямів їх удосконалювання;
- принципи кадрової політики, форми та методи планування й організації роботи з кадрами;
- систему фахового просування працівників, механізм професійно-кваліфікаційного зростання керівників і спеціалістів;
- особливості національної ділової культури, її роль і місце в системі управління персоналом;
- психологічні й технологічні засади добору та перевірки персоналу;
- зміст і послідовність дій менеджера в процесі розробки кадрової політики та стратегії підприємства, планування й організації управління персоналом;

уміти:

- розкривати суперечності й тенденції розвитку сучасного кадрового менеджменту, визначати роль кадрових служб у розв'язанні економічних, соціально-політичних завдань суспільного розвитку;
- аналізувати погляди на природу кадрової політики та використання людського фактора (які вже існують або лише формуються);
- керувати розробкою кадрової політики фірми, плануванням і прогнозуванням кадрової роботи, визначенням чисельності та складу працівників, задоволенням кадрових потреб;
- оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями та 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, оцінювання стану плинності кадрів, розробки та впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів, керування мобільністю персоналу на виробництві;
 - координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації у сфері ефективного управління людськими ресурсами з огляду на людський фактор;
 - керувати трудовою дисципліною, науковою організацією праці, звільненням працівників і плинністю персоналу;
 - формувати організаційну культуру підприємства та менеджменту персоналу на основі використання світового досвіду управління персоналом, особливостей національної ділової культури й менталітету народу;
 - планувати й організовувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління, застосовувати залежно від ситуації найбільш доцільні й ефективні стилі та методи роботи;
- бути ознайомленим:*
- із сучасними концепціями у сфері управління персоналу;
 - з методами, техніками, використовуваними технологіями, передовими школами управління в галузі підготовки керівників кадрових служб і управління персоналом;
 - з тенденціями розвитку та проблемами менеджменту персоналу.

Для досягнення навчальної мети програми потрібно активізувати мислення тих, хто навчається, сформувати в них навички самостійного опрацювання різних рішень у галузі управління персоналом, організувати постійну взаємодію суб'єктів навчання (студентів, слухачів, викладачів) за допомогою прямих і зворотних зв'язків, творчого мислення. Програмою передбачено наявність у тих, хто навчається, базової освіти, тому що в підготовці фахівців слід робити акцент не на знання самі по собі, а на здатність мислити під час розв'язання завдань, спроможність по-різному застосовувати здобуті знання. Тому викладачі мають володіти складною технікою керування мисленням студентів, бути здатними будувати проблемні ситуації, стимулювати пізнавальну активність тих, кого вони навчають.

Для розв'язання завдань, передбачених програмою, призначені такі методи активного навчання: проблемні лекції, семінари й тематичні дискусії, імітаційні вправи, аналіз ситуацій, ділові ігри, організаційно-діяльнісні ігри.

Теми 6–14 вивчаються на вибір студентів.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
(кадровий менеджмент)”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	2
	Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні засади управління персоналом
1	Основні поняття та категорії
2	Управління персоналом у системі сучасного менеджменту
3	Стратегічний кадровий менеджмент у системі управління персоналом
4	Людина як суб'єкт і об'єкт у системі управління персоналом
	Змістовий модуль II. Система роботи з персоналом організації
5	Кадрова політика та стратегія організації
6	Система управління й організації роботи з персоналом
7	Планування роботи з персоналом організації
8	Технології управління персоналом і його розвитком в організації
9	Управлінська діяльність персоналу організації
10	Управління персоналом і національна ділова культура
11	Оцінка результатів діяльності персоналу кадрових служб. Організація діловодства

1	2
12 13 14	<p>Змістовий модуль III. Соціологічні, психологічні та психотехнологічні засади добору, перевірки й підготовки персоналу</p> <p>Психологічні засади добору і перевірки персоналу</p> <p>Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом</p> <p>Методика й технологічні елементи акмеологічного тренінгу (планується з огляду на рівень підготовки тих, кого навчають)</p>
Разом годин: 108	

ЗМІСТ
дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
(кадровий менеджмент)”

Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні засади управління персоналом

Тема 1. Основні поняття та категорії

Базові категорії, що характеризують управління кадрами й 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.

Людський фактор як головний компонент продуктивних сил.

Людина як центр світобудови, головна цінність суспільства і ресурс суспільства, засіб досягнення мети соціальної системи.

Різноманітність означень управління персоналом. Цілі управління персоналом. Поняття економічної та соціальної ефективності. Ділова ефективність. Функції, суб'єкти й методи управління персоналом. Поняття управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами.

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

Теорія людського та соціального капіталу. Потрібність інвестицій у розвиток людини. Соціальний капітал як фактор ефективної діяльності організації. Концепція аналізу людських ресурсів і її вплив на практику роботи з персоналом. Завдання аналізу людських ресурсів. Стохастична позиційна модель обчислення витрат на людський капітал.

Література [4; 27; 35; 36; 39; 47]

Тема 2. Управління персоналом у системі сучасного менеджменту

Парадигми управління персоналом у ХХ ст. Головні віхи історії кадрового менеджменту. Основні фактори підвищення ролі кадрового менеджменту в постіндустріальному суспільстві. Зміни в змісті праці (застосування нової техніки, технологій, автоматизація). Зміна можливостей контролю за діяльністю персоналу (форм виконання контрольної функції), значущість самоконтролю. Макроекономічні фактори. Організація праці й особистість працівника. Розвиток демократії. Зростання ціни праці.

Доктрини наукового управління і людських стосунків.

Трансформації бюрократичної, органічної та підприємницьких культур. Послідовна генерація парадигм кадрової роботи в менеджменті капіталістичних країн.

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

Управління людськими ресурсами як сучасна технологія в кадровому менеджменті. Управління людськими ресурсами з позиції теорії і практики кадрового менеджменту. Управління людськими ресурсами і кадровою політикою.

Кадровий менеджмент: виклики ХХІ ст. Революційні зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі сучасної корпорації.

Стратегічні зміни в 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 та стратегічні напрями). Потреба в зміні парадигми розвитку людства й управління суспільством.

Література [8; 10; 27; 34; 36; 40; 44]

Тема 3. Стратегічний кадровий менеджмент у системі управління персоналом

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

Управління персоналом на стратегічному рівні. Об'єкт, предмет і категорії стратегічного кадрового менеджменту. Категорії стратегічного управління. Моделі стратегічного управління. Стратегічні концепції кадрового менеджменту за кордоном.

Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами. Акмеологія — ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту. Теоретико-методологічні засади акмеології. Історія виникнення акмеології, її основні поняття. Професіоналізм як мета стратегічного кадрового менеджменту. Акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті. Якісні особливості людських ресурсів в Україні. Наукові засади ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами. Роль системи освіти у формуванні високоякісних людських ресурсів.

Література [13; 14; 43; 48]

Тема 4. Людина як суб'єкт і об'єкт у системі управління персоналом

Людина як самокерована біосоціальна та духовна система. Суб'єктогенетичний підхід у кадровому менеджменті. Самоуправління розвитком людини як фактор стратегічного кадрового менеджменту. Управління людиною та самоуправління. Потреба в самоуправлінні. Самоуправління саморозвитком людини, організації. Синергетична парадигма і управління людьми, організаційними системами. Взаємозв'язок і взаємозалежність системи управління з цілями організації, відповідність системи управління меті організації. Взаємозв'язок управління людьми з успішною діяльністю організації та майбутнім людства. Моделювання самоуправління розвитком (самоменеджменту). Стратегічне самоуправління розвитком.

Література [4; 6; 13; 14; 17; 18; 43; 46]

Змістовий модуль II. Система роботи з персоналом організації

Тема 5. Кадрова політика та стратегія організації

Політика як діяльність управлінського персоналу стратегічного рівня. Сучасні вимоги до кадрової політики. Концептуальні засади розробки кадрової політики та кадрової стратегії. Організація політичної кадрової діяльності. Схема й технологічний цикл кадрової політики. Досвід розробки та реалізації кадрової політики. Роль і місце кадрової політики в організації. Моніторинг персоналу як механізм підтримки адекватної кадрової політики.

Концептуальна модель кадрової стратегії. Проблемні аспекти розробки стратегії. Досвід розробки стратегій. Методи, використовувані в ході розробки стратегії.

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

Стратегічний маркетинг персоналу. Організація інформаційно-го забезпечення на ринку праці. Функціонування ринку кадрової інформації. Стратегічне планування потреби в персоналі. Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління. Розвиток мислення, особистості, здібностей.

Стратегічне самовизначення персоналу організації. Стратегічне управління функціонуванням і розвитком. Самовизначення та дія механізму стратегічної мотивації. Особливості самовизначення. Професійна орієнтація.

Література [13; 14; 30; 43]

Тема 6. Система управління й організації роботи з персоналом

Предмет, завдання та зміст управління персоналом, його практична реалізація. Механізм управління персоналом.

Взаємозв'язок підсистем роботи з персоналом. Соціально-психологічні аспекти управління.

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

Організація як система. Внутрішні та зовнішні зв'язки. Організація як процес.

Служби управління персоналом організацій як суб'єкти управління персоналом. Завдання служб управління персоналом. Функції служб управління персоналом. Структура служб управління персоналом. Особливості розвитку служб управління персоналом.

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

Література [8; 14; 27; 28; 35; 47]

Тема 7. Планування роботи з персоналом організації

Сутність, цілі та завдання планування персоналу. Основні види планування: довгострокові та поточні. Джерела залучення персоналу. Оперативний план роботи з персоналом. Маркетинг персоналу. Засади плану персонал-маркетингу, заходи щодо його реалізації. Фактори, від яких залежить напрям маркетингу персоналу. Способи задоволення потреби в персоналі. Джерела інформації для персонал-маркетингу. Визначення потреби в персоналі. Якісний і кількісний склад персоналу. Обчислення потреб. Методи обчислення кількісної потреби в персоналі. Планування й аналіз показників праці, витрат на персонал. Система показників праці: норма організації, загально-економічні показники, кадрові показники, витрати на персонал, умови праці. Загальна характеристика показників. Методи планування продуктивності праці. Взаємозв'язок планування й аналізу. Види аналізу: попередній, поточний і ретроспективний. Нормування та врахування чисельності персоналу. Види норм: часу, виробітку, обслуговування, часу обслуговування, чисельності. Обчислення норм. Напрями вдосконалювання норм праці та визначення чисельності персоналу. Методи та способи нормування.

Соціальне планування. Планування прогресивних змін структури колективу, зростання матеріального добробуту, підвищення культурно-технічного рівня працівників, удосконалювання характеру та змісту трудової діяльності. Система управління соціальним розвитком колективу; її функції щодо забезпечення реалізації методів і головних напрямів плану соціального розвитку.

Прогнозування в управлінні персоналом. Основні етапи та процедури прогнозування. Головні методи прогнозування.

Література [1; 3; 9; 15; 22; 35; 47]

Тема 8. Технології управління персоналом і його розвитком в організації

Добір працівників відповідно до критеріїв функціональної діяльності згідно з рівнем його професіоналізму, визначення посади (функціонального місця працівника в системі діяльності організації), оформлення найму на роботу. Технологія наймання, добору, приймання та розставляння персоналу. Ділова оцінка персоналу. Сутність контрактної системи наймання. Порядок наймання та звільнення працівників. Використання персоналу.

Організація системи навчання персоналу. Виникнення та зміст концепції безперервної освіти. Безперервне навчання управлінських працівників і спеціалістів. Неперервна освіта робітників. Організація та методологічне забезпечення системи безперервного навчання кадрів. Методика обчислення розрахунків 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 та Канаді, Західній Європі та Японії. Використання персоналу. Організація системи навчання персоналу.

Література [15; 22; 27; 35; 44; 47; 48]

Тема 9. Управлінська діяльність персоналу організації

Сутність і 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 та стресами. Управління безпекою. Організація праці персоналу управління.

Аналіз плинності кадрів. Оцінка стану плинності кадрів на підприємстві. Розробка та впровадження заходів щодо зменшення 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 працівників у закордонних фірмах. Управління трудовими спорами в колективі.

Література [6; 30; 33; 35; 44; 47]

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 (даної організації), управлінська культура (стиль керівника). Взаємозалежність культур.

Кластерна форма організації бізнес-структур. Колективізм, індивідуалізм та їх прояви в організаціях. Роль керівника та специфіка його роботи. Особливості мотивації персоналу та відповідальності. Інституційна культура бізнесу. Прищеплювання іноземних культур управління персоналом. Вікові межі засвоєння людиною іншої культури. Система управління персоналом і зміна навичок (звичок) 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. Внутрішньокультурні відносини в системі державного управління та менеджменту горизонтальних ринкових структур.

Ставлення людини до влади. Моделі участі в управлінні. Західна та східна культури, їх специфічні особливості, порівняльні характеристики, потреба в їх урахуванні в кадровому менеджменті.

Дослідження українських вчених у галузі управління людьми на терені національної культури. Вкраплення демократичної й авторитарної, відкритої та закритої, ринкової й етатичної культур у національну культуру українського народу. Теорія жорсткого менеджмен-

ту й обґрунтування потреби в його впровадженні у сферу управління персоналом в умовах України.

Література [4; 7; 17; 20; 21; 32]

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

Оцінка результатів праці як функція управління персоналом. Фактори, що впливають на ефективність управління персоналом. Класифікація чинників, ураховуваних в оцінювання результативності праці. Результати праці керівника. Результати праці спеціалістів. Умови ефективної оцінки результативності праці. Основні методи оцінювання результативності праці управлінських працівників. Показники результативної діяльності. Оцінка результатів діяльності.

Оцінка діяльності підрозділів управління персоналом. Показники оцінки ефективності діяльності. Оцінка результатів діяльності підрозділів управління персоналом.

Оцінка економічної ефективності проектів удосконалення управління персоналом. Послідовність її обчислення. Визначення витрат, пов'язаних з удосконаленням системи управління персоналом. Функціонально-кошторисний аналіз, його можливості та сфера використання.

Основні вимоги до організації діловодства кадрових служб. Документаційне забезпечення управління кадрами. Організація обліку та звітності щодо кадрів. Система банку даних. Системи кадрової інформації. Експертні системи. Інтерактивна концепція застосування ЕОМ у кадровому господарстві. Документи та реєстраційні форми з діловодства.

Література [10; 22; 24; 26; 28; 35; 40]

Змістовий модуль III. Соціологічні, психологічні та психотехнологічні засади добору, перевірки й підготовки персоналу

Тема 12. Психологічні засади добору і перевірки персоналу

Основні вимоги до персоналу та класифікація методів оцінювання. Науково-методичні принципи добору персоналу. Психологічні особливості роботи кадрових органів на етапах оголошення конкурсу та співбесіди. Психологічне тестування, його переваги та вади. Пси-

ходіагностика в доборі кадрів. Основні тести: увага та пам'ять, психофізіологічні характеристики, особистісні характеристики, соціально-психологічні характеристики, ділові якості.

Сутність методів управління персоналом. Діагностична система оцінювання: самовизначення, самоуявлення. Діагностичні ігри. Тести на стиль керівництва. Автоматизована оцінка знань. Тести на інтелект. Самовираження та самоствердження. Вибір партнерів і лідера. Співбесіда в експертній комісії.

Сучасні технології ефективних комунікацій, їх можливості в управлінні персоналом. Психологія та менеджмент людських ресурсів. Психофізіологічні технології в управлінні персоналом. Етапи ефективного менеджменту управління персоналом. Умови, потрібні для ефективного менеджменту персоналу.

Література [8; 12; 26; 29; 40; 46; 47]

Тема 13. Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом

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

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

Література [1; 4; 5; 12; 16; 29; 30; 42; 46]

Тема 14. Методика й технологічні елементи акмеологічного тренінгу (планується з огляду на рівень підготовки тих, кого навчають)

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Управління персоналом як навчальна дисципліна: напрями вдосконалення, тенденції становлення та 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 та структурування кадрових служб в Україні (з огляду на передовий закордонний досвід).
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-кошторисний аналіз діяльності управлінського персоналу.
12. Організаційне проектування системи управління персоналом.
13. Теоретико-методологічні проблеми управління персоналом.
14. Системи управління персоналом, застосовувані в США, Західній і Східній Європі, Японії, Китаї та можливості використання цього досвіду з огляду на національні особливості України.
15. Методологічні засади оцінювання ефективності роботи служб управління персоналом.
16. Концепція людського капіталу, проблеми теорії та практики, використання в управлінні персоналом.
17. Психологічні аспекти добору та 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, урахування його в управлінській діяльності.
25. Санкції юридичної відповідальності в роботі служб управління персоналом.
26. Соціально-економічні засади управління персоналом в умовах формування ринку.
27. Основні напрями перебудови роботи служб управління персоналом за сучасних умов.
28. Професійна діагностика й оцінка керівника.
29. Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом.
30. Оцінка результатів діяльності управлінського персоналу.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Основні категорії управління та їх взаємозв'язок.
2. Системний підхід у системі управління персоналом.
3. Цілі, завдання та функції служби управління персоналом.
4. Людський фактор як основний компонент продуктивних сил.
5. Основні аспекти й рівні вивчення людського фактора.
6. Людина в тейлористській моделі управління. Неотейлористські погляди на персонал.
7. Основні фактори підвищення ролі персоналу в постіндустріальному суспільстві.
8. Результати досліджень українських учених у галузі національної культури, їх використання в управлінні персоналом.
9. Результати послідовної трансформації організаційних культур.
10. Генерація парадигм кадрової роботи в менеджменті капіталістичних країн.
11. Основні підходи (технології) управління персоналом, сформовані в процесі історичного розвитку.
12. Управління людськими ресурсами як технологія в діяльності персоналу управління.

13. Раціоналістичний і гуманістичний підхід в управлінні людськими ресурсами.
14. Кадровий менеджмент і виклики XXI ст. Вимоги часу до системи управління персоналом.
15. Стратегічні зміни в корпоративному управлінні та їх вплив на сучасний бізнес.
16. Об'єкт і предмет дослідження дисципліни “Управління персоналом”.
17. Особливості управління персоналом у державній, матеріальній і духовній сферах.
18. Структура знань системи управління та її практична значущість.
19. Методи, техніки, технології, використовувані в діяльності з управління персоналом.
20. Поняття соціальної, фахової, методичної та тимчасової компетентності.
21. Компетенція як об'єкт стратегічного управління.
22. Підвищення ролі кадрових служб в управлінні організаціями.
23. Основні підходи до управління персоналом, їх вплив на теорію та практику людської організації.
24. Особливості становлення й розвитку теорії та практики управління персоналом в Україні.
25. Теорія людського капіталу та її рекомендації щодо потреби в інвестиціях у розвиток людини.
26. Концепція аналізу людських ресурсів та її вплив на практику роботи з персоналом.
27. Характеристика вимірів індивідуальної вартості працівника.
28. Стохастична позиційна модель визначення вкладень у людський капітал.
29. Сучасні вимоги до кадрової політики підприємства.
30. Типи кадрових політик, їх стисла характеристика.
31. Етапи побудови кадрової політики.
32. Урахування зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на організацію кадрової політики.
33. Моніторинг персоналу як механізм підтримки адекватної кадрової політики.
34. Цілі, норми та засоби вжиття кадрових заходів під час реалізації кадрової політики.

35. Цілі та функції системи управління персоналом, їх характеристика.
36. Кадрове та діловодне забезпечення в управлінні персоналом.
37. Інформаційне та механічне забезпечення в управлінні персоналом.
38. Нормативно-методичне забезпечення в управлінні персоналом.
39. Правове забезпечення в управлінні персоналом.
40. Принципи побудови системи управління персоналом.
41. Методи побудови системи управління персоналом.
42. Стадії й етапи організаційного проектування та їх характеристика.
43. Оцінка економічної ефективності проектування системи управління персоналом.
44. Завдання, функції кадрових служб, їх характеристика.
45. Структура кадрової служби організації, характеристика її елементів.
46. Зміст і послідовність дій щодо оцінки персоналу.
47. Зміст і послідовність дій під час наймання робочої сили.
48. Зміст і послідовність дій під час прогнозування та плануванні потреби в кадрах.
49. Сутність, цілі та завдання кадрового планування.
50. Оперативний план роботи з персоналом, особливості його розробки.
51. Маркетинг персоналу, його роль і місце в управлінні персоналом.
52. Зміст і послідовність дій під час визначення потреби в персоналі.
53. Планування й аналіз показників праці, витрат на персонал.
54. Нормування та визначення чисельності персоналу організації.
55. Сутність поняття зайнятості, управління зайнятістю.
56. Загальна характеристика роботи кадрових служб у ході реалізації політики зайнятості населення.
57. Головні та додаткові джерела кадрового забезпечення.
58. Наймання, добір і приймання персоналу, характеристика етапів.
59. Сутність контрактної системи наймання. Порядок наймання та звільнення працівників.
60. Зміст і послідовність ділової оцінки персоналу.

61. Досвід профорієнтації в Західній Європі та Японії. Можливість його використання в Україні.
62. Зміст роботи персоналу управління в процесі організації системи навчання персоналу.
63. Сутність концепції безперервного навчання.
64. Поняття й етапи ділової кар'єри персоналу.
65. Зміст роботи кадрового органу в управлінні діловою кар'єрою.
66. Система службового та професійного просування персоналу.
67. Особливості управління персоналом в управлінні кадровим резервом.
68. Особливості управління персоналом в управлінні соціальним розвитком організації.
69. Сутність теорії поведінки особистості, використання її рекомендацій на практиці.
70. Специфічні особливості поведінки людини в групі, їх урахування в процесі управління.
71. Особливості управління персоналом у процесі мотивації персоналу.
72. Сутність управління нововведеннями в кадрових системах.
73. Сутність етики ділових відносин, рекомендації щодо використання їх на практиці.
74. Управління мобільністю кадрів на виробництві.
75. Організація управління трудовою дисципліною на підприємстві.
76. Особливості управління персоналом в управлінні конфліктами та стресами.
77. Зміст роботи персоналу управління в управлінні безпекою.
78. Зміст роботи персоналу управління щодо наукової організації праці.
79. Аналіз і оцінювання стану плінності кадрів на підприємствах.
80. Сутність і можливості функціонально-кошторисного аналізу діяльності управлінського персоналу.
81. Загальна характеристика особливостей національної ділової культури українців.
82. Професійна орієнтація. Розвиток кадрового потенціалу.
83. Значення національної культури, її цінностей, зразків поведінки людей в управлінні персоналом.

84. Вкраплення інших культур у культуру українського народу, формування ділової культури.
85. Теорія жорсткого менеджменту й обґрунтування потреби в його впровадженні в управління персоналом на терені України.
86. Загальна характеристика психологічних прийомів, технік, використовуваних у доборі та перевірці персоналу.
87. Психофізіологічні технології, їх можливості в управлінні персоналом.
88. Соціокультурні технології комунікацій, їх використання в управлінні персоналом.
89. Оцінка результатів діяльності персоналу управління.
90. Організація кадрового діловодства на підприємстві.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

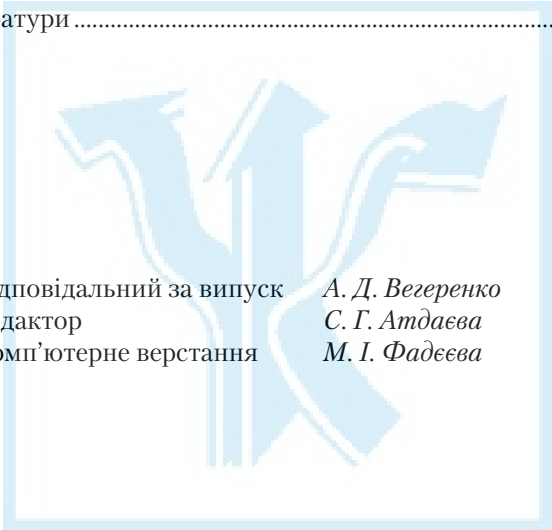
1. *Анисимов О. С.* Методология: функция, сущность, становление. — М.: РАГС, 1996.
2. *Борман Д., Воронина А., Федерман Р.* Менеджмент. — Гамбург; К., 1992.
3. *Герчикова И. Н.* Менеджмент. — М.: ЮНИТИ, 1995.
4. *Деркач А. А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. — Кн. 2. — М.: РАГС, 2000.
5. *Деркач А. А., Огнев А. С.* Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих. — Воронеж: ВГПУ, 1998.
6. *Джуел Л.* Индустриально-организационная психология: Монография. — СПб.: Питер, 2001.
7. *Дмитренко Г. А.* Жесткий менеджмент в микроэкономике // Персонал. — 1998. — № 5. — С. 4–10.
8. *Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т.* Управление персоналом. — М.: Приор, 1998.
9. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. — 2-е изд. — Н. Новгород: НИМБ, 1999.
10. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
11. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
12. *Колтаков В. М.* Організація праці менеджера. — К.: МАУП, 2005.

13. *Колтаков В. М.* Управление развитием персонала. — К.: МАУП, 2005.
14. *Колтаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2005.
15. *Магура М. И., Курбатова М. Б.* Современные персонал-технологии. — М.: ЗАО Бизнес-школа “Интел-синтез”, 2001.
16. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М.: Знание, 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. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1995.
20. *Ментальность россиян.* — М.: Академ. образование, 1997.
21. *Нельга О. В.* Теория этносу. — К.: Тандем, 1997.
22. *Одегов Ю. Г., Журавлев П. В.* Управление персоналом. — М.: Фин-статинфор, 1997.
23. *Организация работы с документами.* — М.: ИНФРА-М, 1998.
24. *Палеха Ю. I.* Документаційне забезпечення управління. — К.: МАУП, 1997.
25. *Печникова Т. В., Печникова А. В.* Практика работы с документами в организации: Учеб. пособие. — М.: Тандем, 2000.
26. *Психологические аспекты подбора и проверки персонала.* — М., 1997.
27. *Пугачев В. П.* Руководство персоналом организации. — М.: АсПресс, 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.: Изд-во Смольного ун-та, 2000.
31. *Службная карьера* / Под ред. Е. В. Охотного. — М.: Экономика, 1998.
32. *Стивак В. А.* Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001.
33. *Стивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000.
34. *Травин В. В., Дятлов В. А.* Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1995.

35. *Управление персоналом организации* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997.
36. *Управление персоналом* / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ, 1998.
37. *Филиппов А. В.* Управление кадрами на предприятии. — М.: Знамя, 1987.
38. *Хентце И.* Теория управления кадрами в рыночной экономике: Пер. с нем. — М.: Европа-Пресс, 1997.
39. *Шаховой В. А.* Кадровый потенциал системы управления. — М.: Мысль, 1985.
40. *Шекиня 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.: Школа культ. политики, 1997.
43. *Щёкин Г. В.* Организация и психология управления персоналом. — К.: МАУП, 2002.
44. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента: В 2 кн. — К.: МАУП, 1998.
45. *Щёкин Г. В.* Планирование и организация работы с персоналом. — К.: МЗУУП, 1993.
46. *Щёкин Г. В.* Психологические методы работы с людьми. — К.: Знамя, 1989.
47. *Щёкин Г. В.* Теория и практика управления персоналом. — К.: МАУП, 1998.
48. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.
49. *Щёкин Г. В.* Теория социального управления. — К.: МАУП, 1996.
50. *Щёкин Г. В.* Управление персоналом: Словарь-справ. — К.: ВЗУУП, 1991.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Управління персоналом (кадровий менеджмент)”	6
Зміст дисципліни “Управління персоналом (кадровий менеджмент)”	7
Теми контрольних робіт.....	16
Питання для самоконтролю	17
Список літератури	21



Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *С. Г. Амдаєва*
Комп'ютерне верстання *М. І. Фадєєва*

МАУП

Зам. № ВКЦ-3137
Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП