

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
«ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»
(для бакалаврів)**

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2011

МАУП

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Самостійна робота студентів є складовою навчального процесу, важливим чинником, який формує вміння навчатися, сприяє активізації застосування студентом знань. Самостійна робота студентів є основним засобом опанування навчального матеріалу у позааудиторний час. Значно підвищується значення та статус самостійної роботи при введенні кредитно-модульної технології навчання, за якою скорочується обсяг аудиторної роботи.

Мета самостійної роботи студентів — сприяти засвоєнню в повному обсязі навчальної програми та формуванню самостійності як особистісної риси та важливої професійної якості, сутність якої полягає в умінні систематизувати, планувати та контролювати власну діяльність.

Основне **завдання** самостійної роботи студентів полягає у тому, щоб навчити студентів свідомо та самостійно спочатку працювати з навчальним матеріалом, а потім — з науковою інформацією. Закласти основи самоорганізації та самовиховання, сформуванню уміння та навички постійно підвищувати свою кваліфікацію, сприяти розвитку творчих здібностей студентів, орієнтувати на активні методи опанування знань, здібностей та саморозвитку.

Вивчення кожної теми самостійної роботи студентів являє собою єдність таких взаємопов'язаних форм: аудиторна самостійна робота, позааудиторна пошуково-аналітична робота, творча наукова робота. Самостійна робота керується рекомендаціями, порадами викладача щодо виконання окремих робіт.

Результативність самостійної роботи студентів визначається наявністю активних методів її контролю, які запропоновані в методичних рекомендаціях.

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення конкретної дисципліни: підручником, навчальним посібником, конспектом лекцій, навчальною програмою дисципліни, навчально-методичними матеріалами. Студенту рекомендується відповідна наукова та фахова монографічна та періодична література, комп'ютерна база даних.

Підготовлено доцентом кафедри управління персоналом *Н. І. Лапицькою*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(протокол № 4 від 27.11.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Лапицька Н. І. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни «Вступ до спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» (для бакалаврів). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. — 22 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни «Вступ до спеціальності «Управління персоналом і економіка праці», питання для самоконтролю, теми контрольних робіт, а також список рекомендованої літератури.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
«ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	Змістовий модуль I. Спеціаліст у системі управління персоналом і економіка праці Основні напрями трудової діяльності. Спеціаліст у галузі управління персоналом
2	Змістовий модуль II. Управління персоналом і економіка праці як система Роль і значення управління персоналом у системі управління суспільством, фази відтворення людських ресурсів
3	Система управління людськими ресурсами
4	Змістовий модуль III. Управління трудовими ресурсами Управління демографічними процесами
5	Управління освітою та профорієнтацією
6	Змістовий модуль IV. Управління персоналом Управління кадрами
7	Управління соціальним розвитком колективу
8	Управління саморозвитком і самоорганізацією персоналу
9	Управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів
10	Управління робочими місцями
Разом годин: 108	

ЗМІСТ
дисципліни
«ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

Змістовий модуль I. Спеціаліст у системі управління персоналом і економіка праці

Тема 1. Основні напрями трудової діяльності. Спеціаліст у галузі управління персоналом

Методичні рекомендації до вивчення теми

Опанувати цю тему студентам треба з усвідомлення сутності таких понять: “людський фактор”, “профіль діяльності працівника”, “кадрова служба” чи “служба управління персоналом”. Слід звернути увагу на посаду менеджера з кадрів, вимоги, що висувуються до цієї посади: основні, ділові, особистісні якості, які повинен мати працівник, який обіймає цю посаду. Студенти повинні чітко розуміти поняття та зміст антропосоціального підходу до управління суспільством; фази життєдіяльності людини; основні об’єкти життєдіяльності людини. У процесі вивчення теми чітко з’ясувати роль УТП у формуванні громадянського суспільства.

В результаті вивчення цього питання студент повинен знати:

- права, обов’язки та відповідальність служби персоналу;
- основні професійно-кваліфікаційні вимоги до керівника та фахівців служби персоналу;
- правові аспекти та документознавство щодо управління персоналу;

уміти:

- розробляти посадові інструкції;
- розробляти профіль діяльності робітників;
- використовувати людський фактор для досягнення мети організації.

Питання для самоконтролю

1. Людський фактор, його роль і значення у світовому розвитку економіки.

2. Основні напрями трудової діяльності фахівця в галузі управління трудовими ресурсами.
3. Посада менеджера з кадрів, основні вимоги до посади та особистісних якостей менеджера.
4. У яких організаціях і на яких посадах може працювати фахівець у галузі управління трудовими ресурсами?
5. У чому полягає універсальність, кадрової служби чи служби управління персоналом?

Література: основна [6–8];
додаткова [18; 19]

Змістовий модуль II. Управління персоналом і економіка праці як система

Тема 2. Роль і значення людських ресурсів у системі управління суспільством, фази відтворення людських ресурсів

Методичні рекомендації до вивчення теми

При вивченні цієї теми студент повинен чітко з'ясувати, що людина в управлінні повинна розглядатися як найвища цінність. За системного підходу сучасна організація є соціотехнічною системою, в якій існує матеріальний та людський фактори розвитку підприємства.

Особливу увагу необхідно звернути на організацію трудової діяльності, зокрема діяльності персоналу державного управління на всіх щаблях влади, починаючи з вищих. Звертаємо увагу на визначенні головних завдань системи управління трудовим потенціалом в Україні:

1. Організація трудової діяльності всіх категорій працівників у всіх структурах на досягнення суспільно корисних результатів;
2. Улаштування працівників відповідно до їхніх здібностей, реалізованих через відповідну професійну підготовку.

Людина — це основна рушійна сила суспільних процесів, особистість та основна продуктивна сила суспільства. Студент повинен знати, що економічно розвинені країни досягли високих показників умов життя населення завдяки тому, що розглядають людські ресурси взагалі і конкретної людини зокрема як головної продуктивної сили

суспільства, реалізуючи такий підхід у конкретних практичних діях на фірмах і в компаніях.

У результаті вивчення цього питання студент повинен знати:

- основний зміст антропосоціального підходу до управління суспільством;
- сутність громадського суспільства та його реалії в Україні;
- основні стратегії управління трудовим потенціалом в економічно розвинених країнах світу;

уміти:

- сформулювати місію організації;
- визначити напрями діяльності керівника в роботі з персоналом;
- визначити стратегічні цілі організації.

Питання для самоконтролю

1. Чи дотримується, на вашу думку, перспективний антропосоціалістичний підхід для побудови громадянського суспільства в Україні?
2. Якою ви бачите організацію раціональної трудової діяльності людей у країні, що формувала б ефективну систему управління трудовим потенціалом?
3. Особливості реалізації двох факторів багатства в Україні.

Література: основна [1–4; 6];
додаткова [10; 11; 13; 14]

Тема 3. Система управління людськими ресурсами

Методичні рекомендації до вивчення теми

Починати вивчення цієї теми необхідно із засвоєння сутності будь-якої діяльності, яка може бути охарактеризована конкретним переліком робіт, що становлять її сутність, чи є її основними елементами. Система роботи з персоналом — це сукупність принципів та методів управління кадрами, основними з яких є:

- концепція управління;
- кадрова політика;
- підбір персоналу;
- розстановка персоналу;
- адаптація персоналу;

- навчання персоналу.

Студент повинен зібрати та опрацювати необхідну інформацію. Результати проведеної роботи мають бути оформлені у вигляді реферату.

Вимоги до реферату:

- зібраний матеріал повинен бути логічно, послідовно викладений;
- реферат повинен бути дослідницького характеру, де узагальнено викладено самостійно опрацьовану літературу, проаналізовано фактичний матеріал, із самостійними висновками автора;
- на запозичений до реферату матеріал (літературу, статті) необхідно зробити відповідні посилання на першоджерела;
- обсяг реферату — до 10 аркушів друкованого тексту формату А4 зі стандартними полями через 1,5 міжрядкових інтервалів;
- в кінці реферату наводиться список використаних джерел.

У результаті вивчення цього питання студент повинен:

знати:

- принципи та методи управління персоналом;
- види адаптації персоналу;
- основні концепції управління персоналом;

уміти:

- сформулювати загальні вимоги до фахівця;
- підготувати шаблон паспорта посади працівника;
- охарактеризувати якість робочої сили підприємства.

Питання для самоконтролю

1. Назвати існуючі концепції управління персоналом.
2. Що означає принцип плановірності, системності, єдиначальності?
3. На які основні групи поділяється персонал?
4. Перелічіть існуючі підсистеми роботи з персоналом.

Література: основна [3; 6–8];
додаткова [27]

Змістовний модуль III. Управління трудовими ресурсами

Тема 4. Управління демографічними процесами

Методичні рекомендації до вивчення теми

У межах теми для поглибленого її вивчення студентам рекомендується самостійно опрацювати такі питання:

- міграційні процеси в Україні;
- проблеми міграційних процесів в Україні;
- демографічний стан в Україні;
- основні нормативно-правові акти, які регулюють міграційні процеси в Україні.

При вивченні цієї теми студентам необхідно акцентувати увагу на основних завданнях міграційної політики та на удосконаленні законодавчих механізмів регулювання міграції, забезпеченні трудового та інтелектуального потенціалу держави, створенні правових і суспільних основ регулювання зовнішньої трудової міграції громадян України. Студенти повинні враховувати демографічний стан в Україні, а також використовувати європейський досвід відродження людських ресурсів.

У результаті вивчення вказаних питань студент повинен:

знати:

- основні нормативно-правові акти, які регулюють міграційні процеси в Україні;
- проблеми міграційних процесів в Україні;
- загальні основи відповідальності за порушення міграційного законодавства в Україні;

уміти:

- орієнтуватися в демографічній ситуації в регіонах держави;
- прогнозувати зовнішні міграції населення України.

Питання для самоконтролю

1. Кримінальна відповідальність та інші заходи впливу на порушників міграційного законодавства України.
2. Охарактеризувати демографічний стан в Україні.
3. Охарактеризувати основні закони України з питань міграції.
4. В яких універсальних договорах щодо міграційних процесів Україна брала участь?

Література: основна [1; 4; 5];
додаткова [10; 12]

Тема 5. Управління освітою та профорієнтацією

Методичні рекомендації до вивчення теми

Починати вивчення цієї теми студент повинен із знанням того, що основою ефективного забезпечення підприємства кадрами є професійна робота. Під професійною орієнтацією розуміється науково обґрунтована система форм та методів, яка дозволяє своєчасно залучити людей, які навчаються, до праці.

При вивченні теми студенту треба звернути увагу на методи управління профорієнтацією, серед них програмно-цільовий, метод прогнозування, організаційно-розпорядчий.

Управління системою профорієнтаційної роботи розглядається в трьох аспектах: соціально-економічному, психолого-педагогічному та медико-біологічному.

Студентам необхідно зрозуміти, що робота з профорієнтації має два основних напрями:

- 1) формування у молоді особистих інтересів з урахуванням потреб підприємства;
- 2) орієнтація молоді на реалізацію особистих можливостей.

У результаті вивчення вказаних питань студент повинен знати:

- організацію профорієнтаційної роботи;
- методи управління профорієнтацією;
- етапи створення системи профорієнтаційної роботи.

уміти:

- пояснити роль профорієнтації в управлінні персоналом;
- знати сучасну інформацію на ринку праці;
- вміти розробляти професіограми.

Питання для самоконтролю

1. Управління в системі дошкільної, шкільної та вищої освіти.
2. Цільове управління в системі професійно-технічної освіти.
3. Профорієнтаційна робота та формування громадського суспільства.

Література: основна [4; 6–8];
додаткова [11; 21; 23; 24; 33]

Змістовий модуль IV. Управління персоналом

Тема 6. Управління кадрами

Методичні рекомендації до вивчення теми

Вивчення теми слід почати з усвідомлення понять “кадри”, “персонал”, “система управління персоналом”, “кадровий менеджмент”.

Студент повинен знати, що на кожному підприємстві повинна розроблятися концепція кадрової політики. Управління персоналом повинно здійснюватися системно. Система роботи з персоналом — це сукупність принципів і методів управління кадрами в організації.

Ця система включає кадрову політику, підбір, оцінку, розстановку, адаптацію і навчання кадрів.

Розглядаючи управління персоналом, студентам необхідно показати роль мотивації, піраміду потреб Маслоу, планування матеріальних потреб персоналу. Основними методами управління персоналом є адміністративні, економічні, соціально-психологічні.

У результаті вивчення вказаних питань студент повинен знати:

- що являє собою система управління персоналом;
- методи мотивації персоналу;
- методи оцінки персоналу;
- стратегічну мету стратегічного менеджменту;

уміти:

- організувати систему управління персоналом;
- використовувати методи і технології мотивації персоналу;
- оцінювати стан кадрової мотивації праці.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризувати систему роботи з персоналом.
2. Визначити поняття кадрової політики організації.
3. Охарактеризувати основні методи управління персоналом.
4. Значення мотивації як функції управління підприємством.

Література: основна [2];
додаткова [9; 15; 16; 18; 19; 29]

Тема 7. Управління соціальним розвитком колективу

Методичні рекомендації до вивчення теми

Студентам необхідно звернути увагу на гігієнічні фактори теорії Херцберга, роль соціальної політики організації, розглянути та ретельно ознайомитись з кваліметричним підходом до визначення ступеня задоволеності працівників умовами та оплатою праці. Студенти повинні знати принципи, функції та фактори оплати праці, законності оплати праці на підприємстві. За допомогою кваліметрії навчитися визначати задоволеність мікрокліматом у колективі, стилем керівництва, загальною культурою управління тощо. Звернути увагу на розвиток персоналу при підвищенні якості трудового життя працівників та необхідності для цього формувати творчий мікроклімат у колективі. Студентам необхідно оволодіти методами безконфліктного управління колективом та навчитися застосовувати методи їх подолання.

У результаті вивчення вказаних питань студент повинен знати:

- гігієнічні фактори теорії Херцберга;
- кваліметричні підходи щодо управління колективом;
- що таке конфлікти, шляхи їх подолання;

уміти:

- розробляти типовий план соціального розвитку організації;
- управляти плінністю кадрів на підприємстві;
- створювати безконфліктну атмосферу при управлінні конфліктом за допомогою знань про сутність конфліктів.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризувати поняття концепції соціальної політики в організації.
2. Які є методи визначення рівня задоволеності працівників якістю трудового життя?
3. Зміст плану соціального розвитку організації.
4. Сутність конфліктів, їх роль та шляхи подолання.
5. Колективний договір, його призначення і основний зміст.

Література: основна [2; 7; 8];
додаткова [10; 18–20; 28]

Тема 8. Управління саморозвитком і самоорганізацією персоналу

Методичні рекомендації до вивчення теми

При опануванні цієї теми студенти повинні визначити ступінь акмеологічної моделі самоуправління життєдіяльністю людей, роль людини в суспільстві та концепцію особистості. В процесі підготовки студентам необхідно звернути увагу на самоменеджмент як функцію самоуправління професійним розвитком та досягнення вищого рівня професійної майстерності. Розглянути самоменеджмент як комплекс соціальних та психологічних технологій. Визначити для себе поняття стратегічного самоменеджменту та можливості самореалізації особистості у соціумі. Звернути увагу на кваліметричний підхід до вивчення ступеня самореалізації працівника. Визначити значення всебічного розвитку особистості та розвиток людських ресурсів. Планування службової кар'єри як фактора розвитку особистості.

У результаті вивчення вказаних питань студент повинен знати:

- ступінь акмеологічної моделі;
- концепцію особистості людини;
- поняття стратегічного самоменеджменту;
- можливості самореалізації людини;

уміти:

- розробляти комплексний підхід до самореалізації персоналу;
- планувати службову кар'єру персоналу;
- використовувати сучасні теорії життєдіяльності людини для досягнення кінцевого результату.

Питання для самоконтролю

1. Роль людини в сучасному суспільстві.
2. Охарактеризувати сфери людської діяльності
3. Як планувати службову кар'єру?
4. Які існують соціальні підсистеми людини?
5. Акмеологічні моделі самоменеджменту.

Література: додаткова [9; 15; 24]

Тема 9. Управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів

Методичні рекомендації до вивчення теми

При вивченні цієї теми студенти повинні з'ясувати основну мету підсистеми управління розподілом трудових ресурсів. Розглядаючи цю тему, студентам треба звернути увагу на проблеми міграційних процесів в Україні, на основні завдання міграційної політики та розробку механізмів з регулювання міграції робочої сили. В межах цієї теми студентам рекомендується самостійно опрацювати такі питання:

- проблеми міграційної політики в Україні;
- види розподілу робочої сили;
- система органів та служб працевлаштування;
- організаційно-правові основи діяльності центрів зайнятості;
- особливості працевлаштування різних категорій громадян;
- особливості працевлаштування молоді.

Студентам також треба розглянути особливості працевлаштування різних категорій громадян, економічну та соціальну ефективність організаційного працевлаштування, роботу з громадянами, які намагаються працевлаштуватися, та безробітними.

В результаті вивчення вказаних питань студент повинен знати:

- основні підсистеми управління персоналом;
- види розподілу робочої сили;
- систему органів та служб працевлаштування;
- особливості працевлаштування молоді;

уміти:

- співпрацювати з центрами зайнятості;
- перерозподіляти трудові ресурси в межах організації;
- проводити співбесіди з молоддю при працевлаштуванні.

Питання для самоконтролю

1. Визначити основні функції органів працевлаштування.
2. Цілі та шляхи реалізації "активної політики зайнятості".
3. Показники, що характеризують рівень безробіття.
4. Причини виникнення ринку праці.
5. Взаємозв'язок зайнятості та продуктивності праці.

Література: основна [1; 3; 4];
додаткова [20; 27]

Тема 10. Управління робочими місцями

Методичні рекомендації до вивчення теми

Для вивчення цього питання студентам необхідно розібратись у таких поняттях: цільове планування, робоче місце, нормування праці. Після цього студент повинен самостійно опрацювати питання, які стосуються організації робочих місць та їх розподіл за рівнями та галузями. Розібратися у збалансованості співвідношення робочих місць між матеріальним виробництвом та невиробничою сферою.

Майбутній менеджер з персоналу повинен вміти розробляти структуру витрат робочого часу. Розумітися в нормуванні праці, а також у плануванні робочих місць. Оволодіти технікою особистої роботи. Вміти розробляти паспорт робочого місця.

В результаті вивчення вказаних питань студент повинен знати:

- вимоги до організації робочих місць;
- техніку особистої роботи менеджера;
- нормування праці;
- структуру витрат робочого часу;

уміти:

- організовувати робочі місця;
- розробляти структуру витрат робочого часу;
- розробляти техніку особистої роботи.

Питання для самоконтролю

1. Назвати правила організації робочого часу.
2. Яку техніку особистої роботи ви пропонуєте використовувати?
3. Для чого необхідно нормування праці у сфері підприємства?
4. Із яких елементів складається робочий час?
5. Основний зміст паспорта посади.

Література: додаткова [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 напрями 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 “трудоий потенціал”, “трудоий ресурси”, “людські ресурси”.
7. Загальна назва системи. У чому полягає сутність механізму 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, кваліфікаційні напрями 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 шляхом визначення 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 плинністю 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 напрями діяльності;
- б) основні вимоги до професійної компетенції;
- в) основні особистісні ділові якості.

Література: основна [6–8];
додаткова [18; 19]

2. Основні напрями 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: основна [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: основна [2; 7; 8]

4. Тріада підсистем управління людськими ресурсами:

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

Література: основна [1; 2; 7; 8];
додаткова [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: основна [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 напрями профорієнтаційної роботи у системі державного управління.

Література: основна [7; 8];
додаткова [10; 13; 14; 27]

7. Управління працею:

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

Література: основна [1];
додаткова [13; 14; 17; 20; 28]

8. Управління надрами в організації:

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

Література: основна [1; 7; 8];
додаткова [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: основна [6–8];
додаткова [13; 14]

10. Управління саморозвитком персоналу:

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

Література: додаткова [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: основна [2–4];
додаткова [20; 27]

12. Управління робочими місяцями:

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

Література: додаткова [15; 18; 21]

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Дмитренко Г. А., Шарапатова 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. пр. НАНУ. — К., 1998.
4. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1997.
5. Пирожков С. Я. 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. конф. “Проблемы развития акмеологии в современных условиях”. — М.: РАГС при Президенте России, 1998.
10. Башня Д., Гришкова О. А. Основы 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., 2001.
12. Валентей Д. Й., 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. Організація роботи з кадрами. — Тернопіль: Економічна думка. — 282 с.
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. С. Анисимов, 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. Пугачёв 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. Й. 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. *Шекиня С. В.* Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. — М.: Интел-синтез, 1997. — 336 с.
33. *Шкатулла В. Й.* 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
Тематичний план дисципліни “Вступ до спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”	4
Зміст дисципліни “Вступ до спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”	5
Питання для самоконтролю.....	15
Теми контрольних робіт.....	18
Список літератури.....	20

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
 Редактор *С. М. Толкачова*
 Комп'ютерне верстання *А. П. Нечипорук*

Зам. № ВКЦ-4505

Формат 60×84/₁₆. Папір офсетний.
 Друк ротатійний трафаретний. Наклад 50 пр.
 Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
 03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП
 ДП «Видавничий дім «Персонал»
 03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. XX
 Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
 суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008