



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ**

“Вступ до спеціальності „Управління персоналом і економіка праці”

(для бакалаврів)

МАУП

Підготовлено доцентом кафедри управління персоналом та економіки праці
Н.І. Лапицькою

Перезатверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки
праці
(протокол № 7 від 29 лютого 2016 р.)

Схвалено Вченою радою Інституту менеджменту та бізнесу ім. Б.
Хмельницького (протокол №3 від 21.03.2016 р.)

Лапицька Н.І. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної
роботи студентів з дисципліни “Вступ до спеціальності „Управління
персоналом і економіка праці” (для бакалаврів). - К.: МАУП, 2016 - 31с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний план
дисципліни “Вступ до спеціальності „Управління персоналом і економіка
праці”, методичні вказівки для самостійного вивчення кожної теми, питання
для самоконтролю, теми контрольних робіт а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2016

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 поза аудиторний 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, як: аудиторна самостійна робота, поза аудиторна 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: підручник, навчальний посібник, конспект лекцій, навчальна програма дисципліни, навчально-методичні матеріали. Студенту рекомендується

відповідна наукова та фахова монографічна та періодична література, комп'ютерна база даних.

**Тематичний план
дисципліни
“Вступ до спеціальності „Управління персоналом і економіка праці”**

№	Назва змістового модуля і теми
	Змістовий модуль 1. Спеціаліст у системі управління людськими ресурсами.
1.	Тема 1. Основні напрямки трудової діяльності. Спеціаліст у галузі управління людськими ресурсами.
	Змістовий модуль 2. Управління людськими ресурсами як система.
2.	Тема 2. Роль і значення людських ресурсів в системі управління суспільством, фази відтворення людських ресурсів.
3.	Тема 3. Система управління людськими ресурсами.
	Змістовий модуль 3. Управління людськими ресурсами.
4.	Тема 4. Управління демографічними процесами.
5.	Тема 5. Управління освітою та профорієнтацією.
	Змістовий модуль 4. Управління персоналом.
6.	Тема 6. Управління кадрами.
7.	Тема 7. Управління соціальним розвитком колективу.
8.	Тема 8. Управління саморозвитком і самоорганізацією персоналу.
9.	Тема 9. Управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів.
10.	Тема 10. Управління робочими місцями.

Разом годин: 90

**ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ
«ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»**

**Змістовий модуль 1. Спеціаліст у системі управління людськими
ресурсами**

**Тема 1. Основні напрямки трудової діяльності. Спеціаліст у галузі
управління людськими ресурсами**

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

1. Людський фактор, його роль і значення у світовому розвитку економіки.
2. Основні напрямки 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 [6,7,8,18,19]

Дати відповіді на питання:

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

Література [6; 7; 8; 18; 19]

Методичні вказівки до підготовки відповідей на питання

Для опанування цієї теми студентам слід почати з усвідомлення сутності таких понять як: «людський фактор», «профіль діяльності працівника»,

«кадрова служба» чи «служба управління персоналом». Звернути увагу на посаду менеджера з кадрів, вимоги, що висуваються 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.

Змістовий модуль 2. Управління людськими ресурсами як система

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

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

1. Чи є, на вашу думку перспективний антропосоціальний підхід до 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 багатств в Україні.

Література [1 – 4, 6, 10,11, 13, 14]

Дати відповіді на питання:

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

Література [1; 2; 7; 8]

При вивченні цієї теми студент повинен чітко з'ясувати те, що людина в управлінні повинна розглядатися як найвища цінність. З точки зору 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. Визначити головні завдання 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 головна рушійна сила суспільних процесів, особистість та головна 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.

В 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 напрямки діяльності керівника в роботі з персоналом;
- визначити стратегічні цілі організації.

Тема 3. Система управління людськими ресурсами

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

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

Література [3, 6,7, 8,27]

Дати відповіді на питання:

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

Література [2; 7; 8]

Починаючи вивчення даної теми, необхідно з засвоєння сутності будь – якої діяльності яка може бути охарактеризована конкретним переліком робіт, що її складають, чи її основними елементами. Система роботи з персоналом це сукупність принципів та методів управління кадрами головними з яких є:

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

- адаптація персоналу;
- навчання персоналу.

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

Вимоги до реферату:

- викладений матеріал повинен бути логічно послідовним;
- реферат повинен мати дослідницький характер, узагальнене викладення самостійно опрацьованої літератури та аналіз фактичних матеріалів, а також висновки автора;
- на запозичений до реферату матеріал (літературу, статті) необхідно зробити відповідні посилання на першоджерела;
- обсяг реферату має становити до 10 аркушів друкованого тексту формату А – 4 зі стандартними полями через 1,5 міжрядкових інтервалів;
- в кінці реферату наводиться список використаних джерел.

В результаті вивчення цього питання студент повинен:

Знати:

- принципи та методи управління персоналом;
- види адаптації персоналу;
- головні концепції управління персоналом.

Уміти:

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

Змістовий модуль 3. Управління людськими ресурсами

Тема 4. Управління демографічними процесами.

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

1. Кримінальна відповідальність та інші міри впливу на порушників міграційного законодавства України.

2. Охарактеризуйте демографічний стан в Україні.
3. Охарактеризуйте основні закони України з питань міграції.
4. В яких універсальних договорах щодо міграційних процесів Україна прийняла участь?

Література [1, 4, 5, 10, 12]

Дати відповіді на питання:

- 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]

В межах даної теми для поглибленого її вивчення студентам рекомендується самостійно опрацювати наступні питання:

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

При вивченні цієї теми студентам необхідно акцентувати увагу на головні задачі міграційної політики та удосконаленню законодавчих механізмів регулювання міграції, забезпеченню трудового та інтелектуального потенціалу держави. Створенню правових і суспільних основ регулювання зовнішньої трудової міграції громадян України. Визначити демографічний стан в Україні, а також використання європейського досвіду відродження людських ресурсів.

В результаті вивчення вказаних питань студент повинен:

Знати:

- основні нормативно – правові акти регулюючі 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.

Тема 5. Управління освітою та профорієнтацією

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

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 [4,6,7,8,11,21,23,24,33]

Дати відповіді на питання:

- 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]

Починаючи вивчення даної теми, студент повинен уявити те, 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 до яких відносяться: програмно – цільовий, метод прогнозування, організаційно – розпорядчий.

Управління системою профорієнтаційної роботи розглядається в трьох аспектах: соціально – економічний, психолого – педагогічний та медико – біологічний.

Завершуючи опрацювання даного питання, студентам необхідно зрозуміти, що робота по профорієнтації має два головних напрямки:

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

В 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.
-

Змістовий модуль 4. Управління персоналом

Тема 6. Управління кадрами

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

1. Охарактеризуйте систему роботи з персоналом.
2. Визначте поняття кадрової політики організації.
3. Охарактеризуйте головні методи управління персоналом.
4. Значення мотивації як функції управління підприємством.

Література [2,9,15,16,18,19,29]

Дати відповіді на питання:

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

Література [1; 7; 8; 13]

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

При вивченні цього питання студент повинен з’ясувати те, 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. Головними методами управління персоналом є адміністративні, економічні, соціально – психологічні.

В 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.

Тема 7. Управління соціальним розвитком колективу

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

1. Охарактеризуйте поняття концепції соціальної політики в організації.
2. Які існують 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 [2,7,8,10,18-20,28]

Дати відповіді на питання:

- 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]

При вивченні цієї теми студентам необхідно акцентувати увагу на гігієнічні фактори теорії Херцберга, а також на роль соціальної політики організації. Розглянути та ретельно ознайомитись з кваліметричним підходом до визначення ступеня задоволеності працівників умовами та оплатою праці. Визначити принципи, функції та фактори оплати праці, закономірності оплати праці на підприємстві. За допомогою кваліметрії навчитися визначати задоволеність мікрокліматом в колективі, стилем керівництва, загальною культурою управління тощо. Звернути увагу на розвиток персоналу при підвищенні якості трудового життя працівників та необхідність для цього формування творчого мікроклімату в колективі. Студентам необхідно оволодіти методами безконфліктного управління колективом, та шляхом їх подолання.

В результаті вивчення вказаних питань студент повинен:

Знати:

- гігієнічні фактори теорії Херцберга;
- кваліметричні підходом щодо управління колективом;
- що таке конфлікти, та шляхом їх подолання.

Уміти:

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

Тема 8. Управління саморозвитком і самоорганізацією персоналу

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

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

Література [9,15,24]

Дати відповіді на питання:

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

Література [1; 13; 14; 17; 20; 28]

При опануванні цієї теми студенти повинні визначити ступінь акмеологічної моделі самоуправління життєдіяльністю людей, роль людини в суспільстві та концепцію особистості людини. 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.

В 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.

Тема 9. Управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

1. Перерахуйте головні 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 [1,3,4,20,27]

Дати відповіді на питання:

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

Література [2; 7; 8]

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 головні задачі міграційної політики та розробку механізмів з регулювання міграції робочої сили. В межах даної теми для поглибленого її вивчення студентам рекомендується самостійно опрацювати наступні питання:

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

При підготовці відповіді на питання в межах цієї теми студентам також треба розглянути особливості працевлаштування різних категорій громадян, економічну та соціальну ефективність організаційного працевлаштування, роботу з громадянами, які шукають роботу, 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 працевлаштування.

Тема 10. Управління робочими місцями

Питання, які виносяться на самостійне опрацювання:

1. Назвіть 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 [9,17,18].

Дати відповіді на питання:

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

Література [1; 7; 8; 13]

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

Майбутній менеджер з персоналу повинен вміти розробляти структуру витрат робочого часу. Розумітися в нормування праці, а також в 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. 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 "трудоий потенціал", "трудоий 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.
23. 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 плинністю кадрів. *I*
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.
62. Сутність громадянського суспільства та його реалії в Україні.
63. Основні стратегії управління людським потенціалом в економічно розвинених країнах світу.

64. Особливості реалізації двох факторів багатства в Україні.
65. Якість ЛР з позицій антропосоціального підходу
66. Формування трудового потенціалу як фактор суспільного розвитку.
67. Основні характеристики якості робочої сили.
68. Причини демографічної кризи в Україні.
69. Основоположні принципи механізму ефективного використання людських ресурсів.
70. Основні складові процесу розвитку людських ресурсів.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Виконання контрольної роботи студентами заочної форми навчання є складовою навчального процесу й активною формою самостійної роботи студентів,

Мета контрольної роботи - поглибити та систематизувати здобуті в процесі вивчення курсу теоретичні знання, сформувати вміння самостійно працювати з навчальною, спеціальною літературою, законодавчими актами та статистичними матеріалами і застосовувати теоретичні знання та набуті навички на практиці для дослідження й аналізу соціально-економічних процесів.

Контрольна робота повинна мати обсяг не менше 15-ти сторінок тексту (комп'ютерний набір - 14-й кегль, 1,5 інтервал, шрифт Times New Roman). Всі сторінки, окрім титульної, мають бути пронумеровані. Обов'язковою умовою написання роботи є зміст, що містить питання завдання із зазначенням сторінок, а також список використаної літератури, який має містити не менше 10 джерел.

Варіант контрольної роботи студент вибирає за першою літерою свого прізвища (див. табл.)

Перша літера прізвища студента	Номер варіанту контрольної роботи
А, Б, В	1
Г, Д, Е, Є	2
Ж, З, І	3
Й, К, Л	4
М, Н, О	5
П, Р, С	6
Т, У, Ф	7
Х, Ц, Ч	8
Ш, Щ	9
Ю, Я	10

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 надрами 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 ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Баєва О.В., Новальська Н.І., Згалат-Лозинська Л.О. Основи менеджменту: практикум: Навчальний посібник. К.: Либідь, 2007. – 524 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак ; М-во освіти і науки України, Донец. держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. І. Туган-Барановського, Каф. маркетинг. менедж. – К. : Професіонал, 2006. – 510 с.
3. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. ВНЗ / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова; М-во освіти і науки України. – 2-е вид. – К. : Центр учб. л-ри, 2010. – 502 с.
4. Войнаш Л. Г. Кадрова політика підприємства в сучасних умовах розвитку національної економіки [Електронний ресурс] / Л. Г. Войнаш // Європейський вектор економічного розвитку : зб. наук. пр. / ТОВ "Дніпропетров. ун-т економіки та права ім. Альфреда Нобеля". -Д., 2012. – Вип. 1. – С. 36-42.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : [учебник] / Генкин Б. М. – [7-е изд., доп.]. – М. : Норма, 2008. – 311 с.
6. Граньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / В. М. Граньова, І. А. Грузіна. – Х. : ІНЖЕК, 2008. – 184 с.
7. Грішнова О.А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку [Монографія] / О. А.Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека; за наук. ред. О. А. Грішнової. –

- Черкаси: Маклаут, 2011. – 360 с.
8. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О., Крушельницька Я.В., Леонтенко О.М. Менеджмент персоналу: Навч. посібник / За заг. ред. В.М.Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2007. – 398 с.
 9. Доронина М. С. Управление мотивацией / М. С. Доронина. – Х. : ХНЕУ, 2007. – 238 с.
 10. Добродумов П.О. Діловодство і документація : навчально-методичний посібник / Державний вищий навчальний заклад “Українська академія банківської справи Національного банку України” ; [уклад. П. О. Добродумов]. – Суми : ДВНЗ “УАБС НБУ”, 2014. – 209 с.
 11. Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.
 12. Кадрове діловодство: навч.-метод. комплекс /Г.Наливайко; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2010. – 38 с.
 13. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Практикум. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 312 с.
 14. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. – К.: КНЕУ, 2011. – 397с.
 15. Колпаков В. М., Дмитренко Г. А. Стратегический кадровый менеджмент. – К.: МАУП, 2005. – 854 с.
 16. Корж А. В. Документознавство. Зразки документів право-ділової сфери: навч. посіб. / А. В. Корж / [наук. ред. В. М. Співак]. – 3-тє вид. – К. : КНТ, 2009. – 372 с.
 17. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Кондор, 2005.
 18. Кулешов С. Г. Загальне документознавство : навч. посіб. / С. Г. Кулешов. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2012. – 123 с.
 19. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Уч. пособие. / Мазманова Б.Г./ – М.: Финансы и статистика, 2011. – 368 с.
 20. Менеджмент персоналу : практикум [Петюх В.М, Базилюк Б.Г., Герасименко О.О та ін]; - К.: КНЕУ, 2014. – 380 с.
 21. Никифоренко В. Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
 22. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / Лук'янихін В. О. – Суми : ВТД „Університетська книга”, 2005. – 460 с.

23. Палеха Ю.І. Організація загального діловодства : навч. посіб. (зі зразками сучасних ділових паперів).[2-ге вид. перероб. і доп.] / Ю. Палеха. – К. : Ліра, 2009. – 458 с.
24. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Ю. І. Палеха. – К. : Ліра-К, 2011. – 338 с.
25. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 256 с.
26. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. – 504 с.
27. Ситник Н.І. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2009. – 472 с.
28. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 667 с.

Додаткова

43. Армстронг М. Стратегічне управління людськими ресурсами / пров. з англ. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 328 с.
44. Бажан І.І. Сутність категорії "трудовий потенціал" та її економічна природа / І.І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 1(20). – С. 69-73.
45. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах // Персонал, № 3, 2012. – 223 с.
46. Болюх М.А. Економічний аналіз [Текст]: навчальний посібник / М. А. Болюх, М. І. Горбатюк; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченька. – К. : КНЕУ, 2011. – 540 с.
47. Верба В.А. Продуктивність праці на підприємстві: сучасний вимір і ключові чинники зростання / Україна: аспекти праці. – 2015. – № 5. – С. 1-5.
48. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наук. праць. – №1(7). – 2014. – С. 34-42.
49. Дороніна О. А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства / О. А. Дороніна // Вісн. Дніпропетров. держ. фінанс. акад. Економічні науки. – 2010. – № 2. – С. 41-46.
50. Дуткевич Т.В., Савицька О.В. Практична психологія: навч.посіб. / Т.В. Дуткевич, О.В. Савицька. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 256 с

51. Загорецька О. Взаємодія кадрової служби з іншими підрозділами підприємства / О. Загорецька, Л. Рева // Секретар-референт. – 2010. – № 8. – С. 28–33.
52. Загорецька О. Вимоги до підготовки основних організаційних документів / О. Загорецька // Кадровик України. – 2011. – № 2. – С. 73–79. (Продовження: № 3. – С. 82–91).
53. Клименко О. Особливості кадрової термінології / Олександр Клименко // Секретарь-референт. – 2011. – № 10 (106). – С. 42–46.
54. Клименко О. Складаємо посадову (робочу) інструкцію / Олександр Клименко // Секретарь-референт. – 2011. – № 8 (104). – С. 32–49.
55. Ларьков Н.С. Документоведение: Учебное пособие. - М., 2009.- 427 с.
56. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – Суми: Університетська книга, 2004. – 590 с.
57. Мазур Н.О. Підвищення продуктивності праці робітників на основі диверсифікації систем заробітної плати // Інноваційна економіка. – 2014. – № 6(55). – С. 193-198
58. Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни “Трудове право” [галузь знань 0304 “Право”, перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 “Правознавство”] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. – Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. – 118 с.
59. Ноур Т. Складаємо штатний розпис / Т. Ноур // Праця і Закон. – 2010. – № 1. – С. 8–9.
60. Реутова Н. Документування адміністративної діяльності: службове відрядження / Н. Реутова // Довідник секретаря та офіс-менеджера. – 2010. – № 4. – С. 28–37.
61. Римар Б.А. Трудовий договір про надомну працю /Б.А. Римар //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наукових праць. Вип.46. – Одеса: Юридична література, 2009. – С. 136-141.
62. Рожнов В. Прийняття на роботу: поетапні дії / В. Рожнов // Довідник Кадровика. – 2011. – № 7. – С. 20–31.
63. Сельченкова С. В. Експертиза цінності управлінських документів : науково-методичний посібник / С. В. Сельченкова, К. Т. Селівестрова. – К. ; Рівне, 2011. – 170 с.
64. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації / С. В. Стрехова // Економічний часопис-XXI. – 2013. -№ 3/4. – С. 66-70.
65. Трещов М. М. Кадрова політика як фактор підвищення рівня

конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / М. М. Трещов // Вісн. Дніпропетр. держ. фін. акад. Екон. науки. – 2012. – № 1. – С. 25-29.

66. Черняк О.І., Захарченко П.В. Сучасні проблеми прогнозування розвитку складних соціально-економічних систем: Монографія / За ред. О.І. Черняка, П.В. Захарченка. – Бердянськ: Видавець Ткачук О.В., 2014. – 457 с.
67. Шелестова А. Перспективна модель функціонування навчальної документації в інформаційному середовищі вищої школи / А. Шелестова // Вісник Книжкової палати. - 2012. - № 9. - С. 34-37.
68. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу: підготовка та перепідготовка працівників підприємства: Навч. посіб. – Л.: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2005. – 196 с.

МАУП



MAYON