

**ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**



НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

дисципліни

“СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ”

(для магістрів)

Київ – 2016

Підготовлено професором управління персоналом та економіки праці Колпаковим В.М.

Перезатверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці (Протокол № 1 від 29 серпня 2016 р.)

Схвалено Вченою радою Інституту менеджменту та бізнесу ім. Б. Хмельницького (протокол №8 від 30.08.2016 р.)

Колпаков В.М. Навчальна програма дисципліни “Стратегічне управління людськими ресурсами. - К.: МАУП, 2016. – 30 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни, варіанти контрольних робіт, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2016

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Загально визнано, що головний потенціал будь-якої організації становлять людськими ресурси (ЛР). Результати досліджень показують, що в ХХІ ст. підвищуватимуться:

- цінність кваліфікованих працівників, вимоги до ефективності навчальних програм, планування розвитку ЛР;
- роль і значущість розвитку ЛР;
- значущість функції управління ЛР.

Виходячи з наявних тенденцій щодо проблеми дефіциту кадрів високої кваліфікації, необхідно розвивати систему УЛР на основі раннього виявлення схильностей і потенціалу, здійснювати стратегічне планування розвитку ЛР організацій за розробленими програмами.

Мета дисципліни: оволодіння студентами поруч теоретичних положень, методичних і прикладних розробок у галузі стратегічного управління людськими ресурсами, що дозволяють сформувати у студентів знання та навички зі стратегічного управління людськими ресурсами (УЛР).

Предметом вивчення дисципліни є діяльність персоналу управління зі стратегічного управління людськими ресурсами організації

Основні завдання дисципліни:

Формування у студентів теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для:

- оволодіння понятійним апаратом в області стратегічного управління людськими ресурсами;
- розуміння концепцій стратегічного управління людськими ресурсами;
- здійснення діяльності зі стратегічного управління людськими ресурсами відповідно до стратегії і фазами розвитку організації;
- оволодіння сучасними підходами, методиками, технологіями стратегічного управління людськими ресурсами та їх застосування на практиці.

- створення умов для максимальної реалізації здібностей працівників і досягнення цілей організації;
- вивчення зарубіжного досвіду в сфері діяльності по стратегічному управлінню людськими ресурсами.

Випускник у результаті навчання повинен:

знати:

- теоретико-методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами;
- основні результати новітніх досліджень з проблем стратегічного управління людськими ресурсами;
- сучасні теорії та концепції стратегічного управління людськими ресурсами організації;
- основні характеристики процесу діяльності персоналу управління по стратегічному управлінню людськими ресурсами;
- принципи і методи формування кадрової політики та її реалізації;
- методику стратегічного аналізу сильних і слабких сторін організації щодо зовнішнього та внутрішнього середовища в аспекті управління людськими ресурсами;
- взаємозв'язок стратегій розвитку організації та стратегій управління людськими ресурсами;
- сутність, зміст та технології стратегій управління людськими ресурсами;
- особливості стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації: формування, інтенсивного зростання, стабілізації, спаду (кризи);
- напрями реорганізації служб управління персоналом з урахуванням стратегічної перспективи їх діяльності,
- сутність та методи оцінювання ефективності стратегічного управління людськими ресурсами;

Вміти:

- застосовувати в практичній діяльності основні підходи та методи стратегічного управління людськими ресурсами;
- здійснювати аналіз і розробку стратегії управління людськими ресурсами на основі сучасних методів і передових наукових досягнень;
- проектувати структуру та основні елементи системи стратегічного управління людськими ресурсами;
- управляти формуванням та використанням інтелектуально креативних ресурсів організації, підвищенням продуктивності та ділової стратегії;
- аналізувати стан і тенденції розвитку ринку праці з точки зору забезпечення потреби організації в людських ресурсах;
- розробляти основні складові стратегії управління людськими ресурсами залежно від конкретної ситуації;
- визначати і розподіляти завдання стратегічного управління людськими ресурсами між службою управління людськими ресурсами, лінійними та функціональними керівниками, іншими суб'єктами стратегічного управління людськими ресурсами;
- аналізувати та встановлювати відповідність між стратегією розвитку організації і стратегією управління людськими ресурсами;
- проводити діагностику внутрішніх і зовнішніх сторін організації в аспекті основної складової людських ресурсів;
- розробляти заходи, плани організаційно-технічних перетворень для реалізації стратегії управління людськими ресурсами;
- аналізувати та оцінювати ефективність реалізації стратегії управління людськими ресурсами.

Володіти:

- навичками застосування на практиці основних підходів та методами стратегічного управління людськими ресурсами;

- основними способами і прийомами розробки та реалізації політики і стратегії управління людськими ресурсами;
- практичними навичками побудови системи стратегічного управління людськими ресурсами і напрямків стратегічного розвитку.
- науковою методологією та інформаційними технологіями для прогнозування та стратегічного управління людськими ресурсами;
- навичками організації та координації взаємодії між людьми, контролю та оцінки ефективності їх стратегічної діяльності;
- навичками збору інформації для аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів, впливаючих на ефективність діяльності персоналу;
- навичками підготовки наукових звітів, написанні статей, есе, аналітичних записок і т.п .;
- навичками отримання зворотного зв'язку і обробки результатів навчання та професійного розвитку людських ресурсів.

бути ознайомленим:

- із сучасними концепціями у сфері стратегічного управління людськими ресурсами;
- з методами, техніками, технологіями передових шкіл управління з підготовки керівників кадрових служб і управління людськими ресурсами;
- з тенденціями розвитку і проблемами у сфері розвитку людськими ресурсами.

Для досягнення кінцевої мети — підготовки магістрів — програмою визначені такі методи активного навчання: лекції, семінари і тематичні дискусії, контрольні і випускні роботи, імітаційні вправи, аналіз ситуацій, ділові ігри, що потребує постійної взаємодії із студентами, а від викладачів — володіння складною технікою управління мисленням студентів, здатності будувати проблемні ситуації, стимулювати їх пізнавальну активність.

Програму вивчення нормативної дисципліни “Стратегічне управління людськими ресурсами” складено відповідно до місця і значення дисципліни за структурно-логічною схемою освітньо-професійної програми магістра. Вона

охоплює всі змістовні модулі, визначені анотацією для міні-мальної кількості годин, передбачених стандартом.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

дисципліни

“СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ”

№	Назва змістового модуля і теми
	Змістовий модуль I. Теоретико методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами
1	Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами»
	Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами
	Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами.
	Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації
	Тема 5. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури
	Змістовий модуль II. Стратегічне управління формуванням людських ресурсів організації
	Тема 6. Система стратегічного управління людськими ресурсами організації
	Тема 7. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами
	Тема 8. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами
	Тема 9. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами
10	Тема 10. Оцінка ефективності проектів вдосконалення системи стратегічного управління людськими ресурсами
	Змістовий модуль III. Розробка і реалізація стратегії управління людськими ресурсами
11	Тема 11. Акмеологічний тренінг
12	Тема 12. Розробка стратегії. управління людськими ресурсами організації
	Разом годин: 120

ЗМІСТ

дисципліни

“СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ”

Змістовий модуль I. Теоретико - методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами (УЛР)

Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами»

Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу. Місце дисципліни в загальній системі фахових дисциплін, взаємозв'язок з іншими навчальними курсами: стратегічним управлінням, економічною теорією, менеджментом, трудовим правом, економікою праці, соціологією, фізіологією і психологією, організацією і нормуванням праці, етикою і психологією ділового спілкування.

Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту. Еволюція концепцій УЛР. Управління людськими ресурсами в системі сучасного менеджменту. Кадровий менеджмент: від управління персоналом до управління людськими ресурсами.

Сутність стратегічного управління людськими ресурсами організації

Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії людських ресурсів (ЛР). Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії УЛР. Специфіка ЛР як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

Література [1,2,12,14,15,16,24,31,33,69]

Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами

Стратегічне УЛР як теорія і як практика. Генезис теорії людських ресурсів. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів

(замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особий ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління). Аналіз проблем управління розвитком з позицій - «людина як ресурс» і «людина як суб'єкт» управління (Л.І.Евенко). Людські ресурси організації з позицій системного аналізу. Концептуальні представлення розвитку ЛР організації. Концепція УЛР в США, Європі, Японії. Ключові концепції УЛР. Основні стадії розвитку концепцій УЛР. Первинні концепції УЛР: модель відповідності і Гарвардська модель.

Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики. Ознаки стратегічного управління людськими ресурсами. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР. Категорії стратегічного управління. Стратегічне планування й стратегічне управління. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Цілі та місія організації. Стратегія, методи, технології управління. Закони і принципи стратегічного управління. Синергетична парадигма управління. Варіанти стратегій розвитку організації й відповідні їм стратегії управління людськими ресурсами: підприємництва, динамічного зростання, прибутку, ліквідації, зміни курсу. Основні підходи до стратегічного УЛР. Ресурсна орієнтація. Орієнтація на високі показники роботи. Орієнтація на високий рівень прихильності і високий рівень участі. Типи стратегій ЛР. Типи кадрових стратегій. Критерії ефективної стратегії ЛР. Методологія та методи розробки стратегії ЛР. Реалізація стратегій УЛР. Фактори, що впливають на стратегічне УЛР. Зарубіжний досвід УЛР. Стратегічне управління розвитку ЛР в організації на основі закордонного досвіду. Необхідність стратегічного УЛР в українських умовах.

Література [1,2,12,13,14,18,28,29,36,49,60]

Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами

Людина як суб'єкт стратегічного УЛР. Людина як об'єкт стратегічного УЛР. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологічна концепція становлення людини. Валеологічний аспект керування розвитком ЧР. Здоров'я людини як об'єкт керування для розвитку людських ресурсів. Людина як суб'єкт самоврядування своїм розвитком. Людина - біопсихо-соціальна істота. Людина як функціональна система. Соціоприродний феномен людини - самоврядування. Геніальність як об'єкт стратегічного розвитку. Формування і розвиток геніальності.

Розвиток когнітивної, афективної, мотиваційної, поведінкової сфери, Я-концепції в різних вікових періодах. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини- стратега. Поняття особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Процес розвитку психологічних механізмів стратегічного суб'єкта. Акмеологія як ідеологічна основа стратегічного УЛР. Поняття вершини розвитку, досягнення "Акме".

Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління. Структура інтелектуального капіталу: людський капітал (знання, навички, творчі здібності), організаційний капітал (технічне та програмне забезпечення, оргструктура, патенти), споживчий капітал (зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, торгова марка, бренд). Людський капітал - стратегічна й економічна характеристика людини в сфері ринкової економіки.

Поняття трудового потенціалу працівника в організації. Компоненти трудового потенціалу. Показники і характеристика стану і використання трудового потенціалу в організації, можливості отримання інтегральної оцінки. Людський капітал, соціальний капітал і людські ресурси в інтерпретації вітчизняних вчених.

Література [10,11,20,43,46,48,59,102]

Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації

Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Практичні проблеми в організації розвитку ЛР організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації. Психотехніка, психодинаміка та психокорекції . Ігромоделювання як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій. Стратегія і тактика в управлінні ігропроцеса. Системогенез в просторі діяльності. Засоби вивчення та формування мислетехнічної культури. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основасаморозвитія особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотическій, сіміотическій, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення. Особливості схематичних зображень як засобів організації і формування управлінського мислення. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення. Застосування логіки ВАК (сходження від абстрактного до конкретного) для побудови понятійно- категоріального апарату управлінського мислення. Мовні підстави схемотехніки та розумової культури і розвиток психіки.

Педагогічна діяльність: ігротехнічного парадігма. Сущность ділової, організаційно-діяльнісної, організаційно- комунікаційної гри. Розвиваючі ігри та розвиток креативного потенціалу ЛР. Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах. Інноватика і стратегічне управління в сфері освіти.

Література [4,10,11,42,43,72,90,99-101]

Тема 5. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури

Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Міфи глобалізації. Занепад політики і майбутнє національного суверенітету.

Проблеми глобального політичного прогнозування. Політична домінанта глобального прогнозування. Западня глобалізація. Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти УЛР.

Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Функції масової культури. Взаємодія масової, елітарної і народної культури в сучасному соціокультурному просторі. Національні варіанти масової культури. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традиції. Масова культура і засоби масової комунікації в системі стратегічного УЛР. Масова культура як система формування споживацької ідеології. Погіршення «якості» людей - полегшення стратегічного управління. Стратегічне управління юрбами. Руйнівна сила індивідуалізму. Індивідуалізм без індивідуальності. Загальне знеособлення, опошлення, що зрівнює всіх егоїзм. Людина як товар. Стандартизація особистості в умовах ринку, витіснення звички мислити, переживати. Підміна процесу мислення процесом пізнання чергового міфу. Сприйняття реального світу через систему міфів, створених ЗМІ. Психічна нестійкість, некритичність, легковір'я, сугестивність як наслідок нав'язаних цінностей, масифіцірованіє особистості інформаційними технологією. Соціальна дезорієнтованість щодо цінностей і пріоритетів. Вплив масової культури на глибинні шари психіки, вивільнення інстинктів, ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.

Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації. Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне управління людськими ресурсами в сучасному світі.

Література [27,52,56,57,64,69]

Змістовий модуль II. Стратегічне управління формуванням людських ресурсів організації

Тема 6. Система стратегічного управління людськими ресурсами організації

Управління ЛР як система. Функціонально-цільова модель системи управління організацією, склад підсистем управління ЛР в загальній системі стратегічного управління. Система цілей стратегічного УЛР організації - основа функціонального поділу праці. Склад, зміст функцій стратегічного УЛР організації, варіанти їх класифікації, взаємозв'язок і послідовність виконання. Основні положення стратегії розвитку організації як основи проектування систем УЛР. Система стратегічного УЛР.

Аналіз факторів зовнішнього середовища, що впливають на стратегію УЛР. Аналіз факторів внутрішнього середовища в стратегічному УЛР. Розробка системи стратегічного УЛР. Цілі, завдання, показники кадрового забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Завдання діловодного забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Нормативно-методичне забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Правове забезпечення системи стратегічного УЛР організації, сутність і завдання. Інформаційне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його зміст. Технічне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його призначення та сутність. Використовувані засоби технічного оснащення, їх види.

Література [27,32,33,49,50,89]

Тема 7. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами

Сутність кадрової політики та її особливості на сучасному етапі. Основні напрямки кадрової політики. Вихідні положення формування кадрової політики. Залежність кадрової політики організації від загальної

політики організації, організаційної культури. Типи кадрової політики та їх характеристика. Методи реалізації кадрової політики, їх суть і різновиди (адміністративні, економічні та соціально - психологічні). Кадрова політика і стратегія управління організацією. Складові ефективності реалізації кадрової політики і стратегії УЛР. Класифікація стратегії УЛР. Види стратегії розвитку організації і відповідні їм стратегії УЛР. Організаційні стратегії: організаційного розвитку, управління культурою, управління змінами, розвитку трудових відносин.

Функціональні стратегії: забезпечення ресурсами, управління ефективністю, розвитку ЛР, винагороди, трудових відносин. Особливості регулювання професійного розвитку. Стратегічне управління нововведеннями в роботі з розвитку людських ресурсів. Основні функції організації в сфері виробництва і послуг (по Карлоффу) їхня характеристика. Маркетинг персоналу організації як філософія УЛР. Маркетингова функція в кадровій політиці. Стратегічне управління маркетингом ЛР організації. Визначення потреб у навчанні і розвитку ЛР.

Література [10,11,40,41,45,54,63,67,72,94]

Тема 8. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами

Підходи до розробки стратегічного УЛР: метод «найкращої практики», метод «найкращої відповідності», метод «зв'язування». Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії УЛР. Необхідні умови вибору варіантів стратегії УЛР. Послідовність формулювання стратегії УЛР.

Зміст процесу розробки стратегії УЛР: визначення цілей використання ЛР; постановка завдань, всі рішення яких забезпечить досягнення цілей; розробка засобів досягнення цілей; розрахунки ресурсів для досягнення цілей; прогноз результатів. Стратегія УЛР, як елемент стратегії управління організацією. Орієнтація стратегії УЛР на якість ЛР, що забезпечують конкретна перевага організації. Складові стратегії УЛР: цілі

організації, її ресурси та обмеження по ним, розвиненість системи УЛР, якість ЛР і т.п. Ціль, завдання й вимоги до реалізації стратегії управління ЛР. Правила, які необхідно враховувати керівництву для успішної реалізації стратегії УЛР. Мета й завдання реалізації стратегії управління ЛР.

Етапи реалізації стратегії управління ЛР: впровадження стратегії; стратегічний контроль над її реалізацією з координацією всіх дій за результатами контролю. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії УЛР та шляхи їх подолання. Дії щодо подолання вказаних бар'єрів. Фактори, що сприяють формуванню невідповідності теорії і практики стратегічного УЛР.

Фактори, що впливають на формування і реалізацію стратегії УЛР.

Література [1,2,10,11,37,38,41,44,50,69]

Тема 9. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами

Обґрунтування необхідності стратегічної служби. Організаційна структура служби стратегічного УЛР організації, її місце в загальній системі управління організацією. Взаємодія з лінійними керівниками. Вимоги до механізму формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби. Організаційний механізм формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби. Взаємодія розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби та економічної конкурентоспроможності організації. Становлення і розвиток організаційного механізму формування та розвитку стратегічної служби, як важливого напрямку інвестування. Нові завдання служби управління людськими ресурсами. Умови для підвищення якості роботи служби УЛР. Ролі, які повинна виконувати служба УЛР як діловий партнер.

Ключові ролі фахівців служби УЛР: стратег, діловий партнер, інноватор й менеджер змін. Компетентність фахівців служби УЛР. Основні навички, якими повинні володіти працівники служби як ділові партнери. Карта компетентності працівників служби УЛР. Стратегічна роль керівника

служби УЛР. Характеристики, що визначають стратегічну роль керівників служби УЛР.

Література [1,2,10-12,13,14,18,36,50,61]

Тема 10. Оцінка ефективності проектів вдосконалення системи стратегічного управління людськими ресурсами

Характеристика економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР. Аналіз існуючих підходів до вимірювання економічної та соціальної ефективності УЛР. Методи розрахунку економічної ефективності. Методи розрахунку результатів і витрат, пов'язаних з удосконаленням УЛР.

Методика оцінки економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.

Література [10,11,13,17,26,36,55,58,62,103]

Змістовий модуль III. Розробка і реалізація стратегії управління людськими ресурсами

Тема 11. Акмеологічний тренінг

Акмеологія в системі наук про професіональну діяльність менеджерів по стратегічного УЛР. Професіонально-психологічний аспект їх продуктивної діяльності. Особистий аспект продуктивної професіональної діяльності. Методологічні підстави акмеологічних моделей стратегічного розвитку. Визначення стратегії акмеологічного дослідження. Система методів і методик в акмеологічному дослідженні.

Ігромоделювання як особливий вид акмеологічної технології. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу. Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості (розуміння особистістю себе і своєї професійної діяльності). Технологія тілесно-орієнтованого психоенергетичного самозахисту (впливу стресу і стан

хронічної втоми). Технологія використання стратегічного акмеологічного впливу у професійній діяльності.

Антропотехнічні засоби підвищення професіональної майстерності. Сутність гри і типологія ігор. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу. Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології. Вправи.

(Плануються і здійснюються на практичних заняттях з урахуванням рівня підготовки підготовки і спеціалізації студентів.)

Література [3,4,10,11,19,20,41,42,43,65]

Тема 12. Розробка стратегії управління людськими ресурсами організації

Проводиться у формі ділової гри з урахуванням особливостей підготовки, спеціалізації студентів.

Література [3,4,5,6,10,11,12,13,24,31,33,38,41,44,47,61,68,69,76,78,89]

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Поняття стратегічного управління людськими ресурсами. Закони, принципи розвитку і управління стратегічного управління УЛР.
2. Об'єкт і предмет стратегічного УЛР.
3. Цілі й завдання вивчення дисципліни стратегічного УЛР Сутність і основні елементи стратегії УЛР.
4. Ключові концепції стратегічного УЛР.
5. Стратегічна відповідність та її типи.
6. Стратегічне управління організацією як вихідна передумова стратегічного управління її людськими ресурсами.
7. Категорії стратегічного УЛР.
8. Ключові концепції стратегії УЛР.
9. Основні складові стратегії УЛР.
10. Варіанти стратегій розвитку організації й відповідні їм стратегії

УЛР.

11. Моделі, на базі яких формуються стратегії УЛР.
12. Підходи до розробки стратегії УЛР.
13. Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії

УЛР.

14. Елементи стратегічного аналізу ЛР як передумова розробки стратегії управління ними.

15. Розробка системи стратегічного УЛР.
16. Мета, завдання й вимоги до реалізації стратегії УЛР.
17. Етапи реалізації стратегії УЛР.
18. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії УЛР і шляхи їхнього

подолання.

19. Нові завдання служби управління стратегічного УЛР.
20. Ключові ролі фахівців служби стратегічного УЛР.
21. Компетентність фахівців служби управління стратегічного УЛР.
22. Стратегічна роль керівника служби УЛР.
23. Комбінація різних варіантів стратегій стратегічного УЛР організації.
24. Розвиток компетенції персоналу в умовах стратегічного

управління.

25. Сутність і типи організаційних культур.
26. Формування організаційної культури.
27. Методи формування й підтримки ефективної організаційної культури.

28. Сучасні тенденції розвитку стратегій УЛР.

29. Зародження й розвиток організацій, що самонавчаються

30. Закордонний досвід стратегічного УЛР.

31. Перспективи розвитку стратегічного УЛР.

32. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.

33. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації, стратегія управління розвитком ЛР.

34. Кадрова політика. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.

35. Ігromodelювання як особливий вид акмеологічної технології.

36. Сутність і проблеми розвитку педагогічного мислення.

Закони, принципи розвитку і стратегічного УЛР організації.

37. Синергетическая парадигма управління розвитком.

38. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу.

2. Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту. Еволюція концепцій УЧР. УЛР в системі сучасного менеджменту. Кадровий менеджмент: від управління персоналом до УЛР.

3. Сутність стратегічного УЛР організації

4. Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії ЛР.

5. Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії ЛР. Специфіка ЛР як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

6. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особий ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління). Аналіз проблем управління розвитком з позицій - «людина як ресурс» і «людина як суб'єкт» управління (Л.І.Евенко).

7. Людські ресурси організації з позицій системного аналізу.

8. Концептуальні представлення розвитку ЛР організації. Концепція УЛР в США, Європі, Японії. Ключові концепції УЛР.
9. Основні стадії розвитку концепцій УЛР. Первинні концепції УЛР: модель відповідності і Гарвардська модель.
10. Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики. Ознаки стратегічного УЛР.
11. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР.
12. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР. Категорії стратегічного управління.
13. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Закони управління.
14. Цілі та місія організації. Стратегія, методи, технології управління.
15. Закони і принципи стратегічного управління . Синергетична парадигма управління.
- 16.** Варіанти стратегій розвитку організації й відповідні їм стратегії УЛР: підприємництва, динамічного зростання, прибутку, ліквідації, зміни курсу.
17. Основні підходи до стратегічного УЛР. Ресурсна орієнтація.
18. Типи стратегій ЛР. Типи кадрових стратегій. Критерії ефективної стратегії ЛР.
19. Методологія та методи розробки стратегії ЛР. Реалізація стратегій УЛР.
20. Фактори, що впливають на стратегічне УЛР. Зарубіжний досвід УЛР.
21. Стратегічне управління розвитку ЛР в організації на основі закордонного досвіду.
22. Необхідність стратегічного УЛР в українських умовах.
23. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства.

24. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини- стратега. Понимание особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини.

25. Процес розвитку психических механізмів стратегічного суб'єкта.

26. Акмеологія як ідеологічна основа стратегічного УЛР. Поняття вершини розвитку, досягнення "Акме".

27. Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління.

28. Поняття трудового потенціалу працівника в організації.

29. Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень.

30. Практичні проблеми в організації розвитку ЛР організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації. Психотехніка , психодинаміка та психокорекції .

31. Ігромоделювання як метод психологічного дослідження . Мислетехніка і формування вищих абстракцій. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основасаморазвітія особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні.

32. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотическій, сіміотическій, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення.

33. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення . Застосування логіки ВАК (сходження від абстрактного до конкретного) для побудови понятійно-категоріального апарату управлінського мислення .

34. Розвиваючі ігри та розвиток креативного потенціалу ЛР. Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах . Інноватика і стратегічне управління в сфері освіти.

35. Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Міфи глобалізації . Занепад політики і майбутнє національного суверенітету.

36. Западня глобалізації.Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти УЛР.

37. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Національні варіанти масової культури.

38. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традиції.

39. Масова культура і засоби масової комунікації в системі стратегічного управління ЛР.

40. Вплив масової культури на глибинні шари психіки, вивільнення інстинктів, ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.

41. Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації. Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне УЛР в сучасному світі.

42. Система цілей стратегічного УЛР організації - основа функціонального поділу праці.

43. Основні положення стратегії розвитку організації як основи проектування систем УЛР.

44. Система стратегічного УЛР.

45. Аналіз факторів зовнішнього середовища, що впливають на стратегію УЛР.

46. Цілі, завдання, показники кадрового забезпечення системи стратегічного УЛР організації.

47. Завдання діловодного забезпечення системи стратегічного УЛР організації.

48. Нормативно-методичне забезпечення системи стратегічного УЛР організації.

49. Правове забезпечення системи стратегічного УЛР організації, сутність і завдання.

50. Інформаційне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його зміст.

51. Технічне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його призначення та сутність.

52. Сутність кадрової політики та її особливості на сучасному етапі. Основні напрямки кадрової політики.

53. Типи кадрової політики та їх характеристика. Методи реалізації кадрової політики, їх суть і різновиди (адміністративні, економічні та соціально - психологічні).

54. Кадрова політика і стратегія управління організацією. Складові ефективності реалізації кадрової політики і стратегії УЧР.

55. Особливості регулювання професійного розвитку. Стратегічне управління нововведеннями в роботі з розвитку людських ресурсів.

56. Маркетинг персоналу організації як філософія УЛР. Маркетингова функція в кадровій політиці.

57. Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії управління людськими ресурсами. Класифікація стратегії УЛР.

58. Послідовність формулювання стратегії УЛР.

59. Зміст процесу розробки стратегії УЛР.

60. Стратегія УЛР, як елемент стратегії управління організацією.

61. Орієнтація стратегії УЛР на якість людських ресурсів, що забезпечують конкретна перевага організації.

62. Складові стратегії УЛР: цілі організації, її ресурси та обмеження по ним, розвиненість системи УЧР, якість людських ресурсів і т.п.

63. Види стратегії розвитку організації і відповідні їм стратегії УЧР.

64. Організаційні стратегії: організаційного розвитку, управління культурою, управління змінами, розвитку трудових відносин.

65. Функціональні стратегії: забезпечення ресурсами, управління ефективністю, розвитку ЧР, винагороди, трудових відносин.

66. Ціль, завдання й вимоги до реалізації стратегії УЛР.

67. Правила, які необхідно враховувати керівництву для успішної реалізації стратегії УЛР.

68. Мета й завдання реалізації стратегії УЛР.

69. Етапи реалізації стратегії УЛР.

70. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії УЛР та шляхи їх подолання.

71. Фактори, що сприяють формуванню невідповідності теорії і практики стратегічного УЛР.

72. Фактори, що впливають на формування і реалізацію стратегії УЛР.

73. Обґрунтування необхідності стратегічної служби. Взаємодія з лінійними керівниками.

74. Вимоги до механізму формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби.

75. Організаційний механізм формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби.

76. Взаємодія розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби та економічної конкурентоспроможності організації.

77. Становлення і розвиток організаційного механізму формування та розвитку стратегічної служби, як важливого напрямку інвестування.

78. Умови для підвищення якості роботи служби УЛР.

79. Ключові ролі фахівців служби УЛР.

80. Компетентність фахівців служби УЛР. Основні навички, якими повинні володіти працівники служби як ділові партнери.

81. Стратегічна роль керівника служби УЛР. Характеристики, що визначають стратегічну роль керівників служби УЛР.

82. Характеристика економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.

83. Методи розрахунку економічної ефективності. Методи розрахунку результатів і витрат, пов'язаних з удосконаленням УЛР.

84. Методика оцінки економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.

85. Акмеологія в системі наук про професіональну діяльність менеджерів по персоналу. Професіонально-психологічний аспект їх продуктивної діяльності.

86. Ігромоделювання як особливий вид акмеологічної технології.

87. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу.

88. Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості (розуміння особистістю себе і своєї професійної діяльності). Технологія тілесно-орієнтованого психоенергетичного самозахисту (впливу стресу і стан хронічної втоми).

89. Сутність гри і типологія ігор. Мова схематизованих збережених. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу.

90. Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание /Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2012.
2. Армсторнг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2012.
3. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. М.,2011.
4. Анисимов О.С. Развивающие игры. Игротехника. Методология. В 2-х т.-М.: ФГОУ РосАКО АПК, 2010.т.2. Рефлексия опыта.
5. Анисимов О.С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая. Минск, УП»Техпринт» 2011.
6. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник /Л. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : Инфра-М, 2011
7. Комисарова Т. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - М.: Дело, 2011.
8. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2012.

9. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: Учеб.пособие для студентов вузов. - К.: МАУП, 2012.
10. Никифоренко В.Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – Одеса: Атлант, 2014.
11. Никифоренка В.Г. Управління розвитком людських ресурсів в Україні: Монографія / МОН України. Одеський держ. економічний унів-тет. – Одеса, ПАЛЬМІРА, 2011.
12. Петрович, М.В. Управление персоналом: учеб. пособие/ М.В. Петрович. – Минск: Амалфея, 2013.
13. Травин В.В. Управление человеческими ресурсами: учеб.-практич. пособие/ В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М.: Дело, 2013.
14. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / [Н.А. Горелов и др.]; под ред. И.А. Максимцева. – М.: Юрайт, 2012.
15. Зубра, А.С. Искусство обращения с людьми (Управленческая этика) / А.С. Зубра. — Минск: Дикта, 2010
16. Шапиро С. А. Управление человеческими ресурсами / С. А. Шапиро. - М.: Гросс Медиа, 2005.

Додаткова

17. Антикризисное управление персоналом организации : учеб. пособие / А. Н. Митин - СПб. : Питер, 2013. .
18. Аширов, Д. А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д. А. Аширов. - М. : Проспект, 2010.
19. Арсеньев Ю.Н. Шелобаев С.И. Управление персоналом: Модели управления – М.: ЭКСМО, 2010.
20. Базаров Т.Ю. Управление персоналом – М. : ЮНИТИ , 2011.
21. Бовин, А. А. Управление инновациями в организациях : учеб. пособие / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. - 3-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2012. .

22. Бухалков, М. И. Управление персоналом : развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М. И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2012.
23. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2012.
24. Денисова А.Л., Каркуленко Н.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебно-методическое пособие. - М.: Финакадемия, Институт делового администрирования и бизнеса, 2011.
25. Ильина Л.О. Рынок труда и управления человеческими ресурсами: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2012.
26. Колпаков В.М. Організація праці менеджера: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2012.
27. Колпаков В.М. Самоменеджмент: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011.
28. Коновалова, В.Г. Управление организационной культурой: учеб. пособие/ В. Г. Коновалов ; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – Кремень В.Г. Філософія людино центризму у світлі національної ідеї Вис. Осв. №1 2011.
29. Латфуллин Г. Р. Теория организации [Текст] : учебник для студентов вузов, обуч. по спец. 061100 Менеджмент организации, 061000 Гос. и муниципал. управление / Г. Р. Латфуллин; А. В. Райченко. - СПб.: Питер, 2010.
30. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник.- М.: Финпресс, 2011.
31. Основы наукоемкой экономики (знания – креативность - инновации): Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева, М.: Изд-во «Креативная экономика», 2010
32. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2010.

Періодичні видання

1. Журналы “Персонал” (Межрегиональная академия управления

персоналом, Киев); „Управление персоналом” (Киев).

2. „Проблемы теории и практики управления” (Международный совет стран – членов Междунар. науч.-исслед. ин-та проблем управления, Москва).

3. „Україна: аспекти праці” (фірма “Праця”, Київ).

4. „Персонал микс” (научно-практический журнал по вопросам управления, С.-Петербург).

5. „Отдел кадров” (практический журнал по управлению персоналом, Киев). „Справочник кадровика” (для эффективной работы кадровой службы, Киев).

Интернет ресурсы

Журнал «Кадровик» – www.kadr-press.ru.

1. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru.
2. Журнал «Кадры предприятия» – www.dis.ru.
3. Журнал «Персонал-микс» – <http://www.personal-mix.ru>.
4. Журнал «Справочник кадровика» – <http://sk.kadrovik.ru>.
5. Журнал «Справочник по управлению персоналом» – <http://sup.kadrovik.ru>.
6. Журнал «Труд за рубежом» – <http://www.bulleten.nm.ru>.
7. Журнал «Труд и социальные отношения» – <http://www.jomaltiso.by.ru>.
8. Журнал «Управление развитием персонала» – www.grebennikov.ru.
10. Журнал «Управление человеческим потенциалом» – www.grebennikov.ru.
11. (Проводник в мире персонала) www.hr-zone.net
12. (Сообщество менеджеров) www.e-executive.ru
13. (Кадровый менеджмент) www.hrm.ru
14. (Кадровый портал) www.headhunter.ru