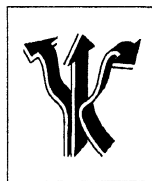


**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ»**



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

дисципліни

**“МІЖПРЕДМЕТНИЙ ТРЕНІНГ З УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ”
(для бакалаврів)**

Київ - 2018

Підготовлено кандидатом економічних наук, професором кафедри управління персоналом та економіки праці *Згалат-Лозинською Л.О.*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці (протокол №8 від 19 березня 2018 р.)

Схвалено Вченою радою ННІМЕФ Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол №3 від 19 березня 2018 р.)

Згалат-Лозинська Л.О. Навчальна програма дисципліни «Міжпредметний тренінг з управління персоналом». - К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. – 28 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни «Міжпредметний тренінг з управління персоналом», теми рефератів, методичні вказівки до виконання контрольної роботи, завдання для контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список рекомендованої літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2018

Пояснювальна записка

Побудова системи розвитку персоналу здійснюється за допомогою комплексного підходу, який включає до своїх складових процедуру оцінки посади, оцінки співробітників, кадрового планування, кар'єрного розвитку та навчання, економіки праці.

Дисципліна "Міжпредметний тренінг з управління персоналом" створює умови практичного засвоєння набутих знань при вивченні дисциплін з управління персоналом та економіки праці.

Обсяг учбового навантаження дозволяє проведення теоретичних занять - лекцій та практичних занять – тренінгів, самостійної роботи, індивідуальної роботи. Дисципліна є частиною практичної підготовки студентів.

Мета дисципліни набуття навиків проведення тренінгів з управління персоналом, створення нового інформаційного та навчального поля з набуття навичок рішення професійних завдань менеджменту персонала, закріплених знань, здобутих за період навчання.

Предметом дисципліни є сучасні аспекти формування системи управління персоналом.

Представлений матеріал є результатом збору і синтезу існуючої інформації вітчизняних і закордонних фахівців в галузі управління персоналом та регулювання соціально-трудова відносин.

Основні завдання дисципліни:

- систематизація та закріплення засвоєння програмного матеріалу, передбаченого для формування професійних компетенцій фахівців з управління персоналом та економіки праці;

- набуття практичного досвіду проведення тренінгів з управління персоналом;

- формування практичного інструментарію комплексну знань з окремих дисциплін курсу;

- формування вмінь стратегічного мислення та творчого рішення фахових проблем;

- визначення напрямків поглиблення професійної підготовки та майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці, формування світогляду з орієнтацією на постійне самовдосконалення.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні уміти:

- використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу та управління ним;

- координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації у сфері ефективного управління людськими ресурсами;

- формувати організаційну культуру підприємства;

- формувати складові системи управління персоналом, використовуючи світовий досвід управління персоналом і враховуючи особливості національної ділової культури і менталітету народу;

- планувати й організовувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління персоналом, застосовуючи залежно від ситуації, найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи.

Міжпредметні зв'язки. Структурно-логічна схема спеціалізації передбачає вивчення даної навчальної дисципліни після або паралельно з вивченням наступних дисциплін: управління персоналом (менеджмент персоналу), мотивація персоналу, економіка праці та соціально – трудові відносини, управління розвитком персоналу, організація праці, професійна орієнтація, рекрумент.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
вивчення дисципліни
«Міжпредметний тренінг з управління персоналом»

№ п/п	Назва змістового модулю і теми
	<i>Змістовий модуль 1. Методичні та практичні аспекти побудови системи управління персоналом організації за сучасних умов</i>
1	Формування колективу
2	Управління зайнятістю
3	Формування та реалізація функцій системи управління персоналом
4	Функціональний розподіл праці в апараті управління організації
5	Побудова системи документообороту сучасної кадрової служби
	<i>Змістовий модуль 2. Практичні аспекти аналізу ефективності системи управління персоналом</i>
6	Функціонально - вартісний аналіз діяльності підрозділів (ФСА)
7	Планування та аналіз показників по праці
	<i>Змістовий модуль 3. Новітні фактори впливу на ефективність управління персоналом сучасних організації</i>
8	Стратегічне управління персоналом
9	Самовизначення особистості як передумова компетентності
10	Сучасні тенденції у формуванні мотивації
11	Управління процесом вивільнення та залучення персоналу на контрактній основі
12	Побудова системи управління охороною праці організації
Разом годин: 90	

Форма контролю: залік.

III. Програмний матеріал до змістового модулю.

Змістовий модуль 1. Методичні та практичні аспекти побудови системи управління персоналом організацій за сучасних умов

Тема 1. Формування колективу

Зв'язок дисципліни «соціологія праці» і «управління персоналом».

Людський фактор виробництва. Людина: її індивідуальність, характер, темперамент, здібності.

Колектив як соціальна група. Різновиди соціальних груп, поведінка людей у групах. Команда. Різновиди колективів, їх структура та динаміка. Згуртованість колективу, соціально-психологічний клімат. Принципи формування колективу. Етапи розвитку колективу. Ознаки колективу: єдність мети, умовна відокремленість, організаційна та територіальна єдність. Людина як особистість з потребами, мотивами, цінностями, відносинами.

Формальні і неформальні групи. Врахування соціальної структури персоналу при формуванні колективу. Використання методів соціології праці у процесі формування колективу.

Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управління. Група і групова психологія.

Тренінг «Формування колективу в проектну групу (проектну команду)» за методикою Белбіна. Роль менеджера з персоналу у формуванні колективу, сприятливого соціально-психологічного клімату. Лідерські якості керівника в управлінні персоналом.

Тренінг «Соціометрія: дослідження міжособистісних стосунків в групі». Соціометрична техніка Дж. Морено як метод діагностики міжособистісних і міжгрупових стосунків з метою їх поліпшення. Методика побудови соціометричної матриці: вимір міри згуртованості-роз'єднаності в групі; виявлення «соціометричних позицій» - співвідносного авторитету членів групи за ознаками симпатії-антипатії, де на крайніх полюсах виявляються «лідер» групи і «знехтуваний»; виявлення внутрішньогрупових підсистем, згуртованих утворень, на чолі яких можуть бути свої неформальні лідери. Вивчення типології соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, соціально-психологічна сумісність членів конкретних груп.

Тренінг. Експрес-діагностики соціально-психологічного клімату в колективі» О.С. Михалюк і А.Ю. Шалито. Інструменти діагностики соціально-психологічного клімату в колективі: методика А. Лутошкіна, С. Хобфолла, А. Фідлера.

Тренінг. Оцінка схильності особистості до конфліктної поведінки (методика К. Томаса, адаптований варіант Н. Гришиної). Тест "Чи конфліктна Ви особистість?" Тест на акцентуацію характеру К. Леонгарда : 12 видів акцентуацій характеру. Тест «Оцінка комунікативного контролю в спілкуванні (адаптований варіант тесту М. Снайдера)». Діагностика психологічної атмосфери в колективі (А. Фідлера). Діагностика форм агресивних реакцій особистості у фруструючих ситуаціях (адаптована методика А. Басса, А. Дарки). Діагностика рівня невротизації Л. Вассермана. Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності (Г.

Айзенка). Тест «Чи властиві Вам конфліктогени спілкування». Приклади питань для переведення конфліктогенів в конструктивні висловлювання.

Оцінка типового стилю конфліктної поведінки адаптованої Н. В. Гришиної методики американського соціального психолога К. Н.Томаса.

Управління конфліктами в організації. Міжособистісні відносини в колективі. Взаємини з важкими людьми. Протидія змінам.

Тренінг «Формування корпоративної культури: цінності і традиції колективу». Лояльність та ідентифікація з організацією. Корпоративна культура в системі управління персоналом.

Література основна [8, 14, 25, 27, 31, 32, 37, 42, 56, 61]
додаткова [67, 70, 73]

Тема 2. Управління зайнятстю

Зв'язок дисциплін «економіка праці та соціально – трудові відносини», «ринок праці» та «управління персоналом».

Сучасне поняття зайнятості. Комплексність проблеми зайнятості. Законодавче визначення зайнятості в Україні. Економічна, соціальна сутність зайнятості. «Зайняті», «незайняті», «тимчасово незайняті» громадяни відповідно до закону України «Про зайнятість населення». «Зайняті економічною діяльністю», «зайняті індивідуальною трудовою діяльністю» відповідно до міжнародних норм. Функції зайнятості. Показники зайнятості населення.

Класифікація основних форм зайнятості. Продуктивна, ефективна, нерегламентована зайнятість. Принципова основа, причини нелегальної та нерегламентованої форм зайнятості.

Державна політика зайнятості як складова соціальної та економічної політики. Пріоритети державної політики зайнятості в Україні. Практичні кроки щодо зменшення обсягів нерегламентованої зайнятості. Основні тенденції у розвитку зайнятості в Україні та їх чинники. Вплив диференціації доходів на зайнятість. Активність, мобільність і міграція робочої сили, чинники, що впливають на кожну з перелічених категорій. Основні теорії міграції. Позитиви та негативи трудової міграції.

Структурування профконсультаційного процесу, базові методи вивчення особистості. Приклади з практики профконсультації. Рекомендації щодо проведення профконсультації безробітних, які довго перебувають на обліку в центрі зайнятості. Тематика планів до профорієнтаційних семінарів, розроблених для цільових груп населення: семінари для осіб передпенсійного віку, для осіб без професії, для жінок, для інвалідів, семінари для осіб, які мають тривалу перерву в роботі, семінари з орієнтації на підприємницьку діяльність.

Методологія та інструментарій оцінювання ефективності роботи Державної служби зайнятості України та її підрозділів.

Економічна ефективність заходів щодо активного сприяння зайнятості зареєстрованих безробітних в умовах тривалої кризи: методологія та інструментарій оцінювання.

Роль і функції внутрішньофірмового ринку праці в процесах, що відбуваються на сукупному ринку праці. Особливості внутрішньофірмового ринку праці. Маркетинг внутрішньофірмового ринку праці. Дискримінація на внутрішньофірмовому ринку праці. Види дискримінації.

Поняття гнучкості та жорсткості ринку праці, їх характеристики. Фактори впливу на гнучкість ринку праці. Зв'язок гнучкості з вторинним ринком праці. Види гнучких форм зайнятості. Нестандартні режими робочого часу: неповний робочий день та його різновиди, гнучкий робочий рік, стиснутий робочий тиждень, режими гнучкого робочого часу. Надомна праця. Тимчасовий найм. Форми тимчасового найму. Методи посилення гнучкості витрат на робочу силу. Дотримання принципів трудової моралі на японських підприємствах як засіб досягнення гнучкості витрат на робочу силу.

Література основна [3, 4, 11, 16, 17, 17, 19, 23, 26, 28, 30, 35, 36, 59, 60]

Тема 3. Формування та реалізація функцій системи управління персоналом

Зв'язок дисциплін «аудит персоналу», «управління розвитком персоналу», «ергономіка», «економіка праці в організації» та «управління персоналом».

Система управління персоналом: сутність, цілі, завдання, функції та принципи побудови системи управління персоналом. Основні елементи (підсистеми) управління персоналом. Склад функціональних підсистем системи управління персоналом організації, їх цілі та основні функції.

Підсистема планування й маркетингу персоналу: розробка стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу, аналіз ринку праці, планування та прогнозування потреби у персоналі, організація реклами, планування кадрів. взаємозв'язок із зовнішніми джерелами, що забезпечують організацію кадрами, оцінка кандидатів на вакантну посаду, поточна періодична оцінка персоналу.

Підсистема управління наймом і обліком персоналу: організація наймання персоналу, організація співбесід, оцінки, відбору та прийому персоналу, облік прийому, переміщень, заохочень і звільнень персоналу, управління зайнятістю персоналу, інформаційне забезпечення системи кадрового управління, професійна орієнтація, діловодство системи управління персоналом.

Підсистема розвитку кадрів: технічне та економічне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, робота з кадровим резервом, планування і контроль ділової кар'єри, службово-професійне просування, професійна і соціально-психологічна адаптація нових працівників, періодична оцінка кадрів.

Підсистема управління трудовими відносинами: аналіз та регулювання групових та особистісних взаємовідносин, аналіз та регулювання взаємовідносин керівництва, управління виробничими конфліктами та

стресами, соціально-психологічна діяльність дотримання етичних норм у взаємовідносинах, управління взаємодією з профспілками.

Підсистема забезпечення нормативних умов праці: дотримання вимог психофізіології й ергономіки праці, технічної естетики охорони праці, воєнізованої охорони організації й окремих посадових осіб.

Підсистема управління мотивацією поведінки персоналу: управління мотивацією трудової поведінки, нормування й тарифікація трудового процесу, розроблення систем оплати праці, розроблення форм участі персоналу в прибутку, форм морального заохочення персоналу.

Підсистема управління соціальним розвитком: організація громадського харчування, житлово-побутове обслуговування, розвиток культури й фізичного виховання, забезпечення охорони здоров'я й відпочинку, забезпечення дитячими установами, організацію соціального страхування.

Підсистема розвитку організаційного страхування. Підсистема правового забезпечення

Методи побудови системи управління персоналом: аналізу, побудови, обґрунтування, впровадження.

Управління персоналом на підприємствах економічно розвинутих держав. Основні моделі до управління персоналом, які практикуються у всьому світі: європейська модель; американська модель та японська модель.

Ділова гра по моделюванню діяльності та структури майбутньої організації, визначення її потреби в кадрах за їх компетенціями.

Література основна [6, 13, 21, 30, 46, 47, 52]
додаткова [76, 78]

Тема 4. Функціональний розподіл праці в апараті управління організації

Зв'язок дисциплін «техніка адміністративної діяльності», «організація праці» та «управління персоналом».

Регламентування діяльності посадових осіб: регламенти, що регулюють діяльність організації як юридичної особи, що регулюють порядок роботи з технікою й дотримання технології, що регулюють процеси організації діяльності, що регулюють роботу персоналу, що регулюють інформаційне забезпечення діяльності.

Регламенти, що регулюють діяльність організації як єдиної юридичної особи: статут, установчий договір, положення про підрозділ, трудові контракти; посадові інструкції, особистісні специфікації, схеми організаційних структур і схем управління, правила внутрішнього трудового розпорядку. Розподіл функцій на підприємстві відповідно до організаційної структури управління. Вимоги до оформлення та змісту посадових інструкцій. Типова структура правил внутрішнього трудового розпорядку. Колективний договір: зміст, порядок укладання та реєстрації договору, строк чинності колективного договору та контроль за його виконанням.

Поняття і значення управлінської праці в теорії управління персоналом. Функціональний розподіл праці в апараті управління організації. Лінійні та

функціональні керівники: посади, функції. Посадова інструкція: зміст, структура, призначення.

Класифікація документів та їх призначення. Основні групи документів: організаційні, розпорядчі, довідково-інформаційні. Порядок підготовки та оформлення документів. Модель побудови документа.

Види організаційних структур. Критерії оцінки організаційної структури управління. Організаційне проектування.

Характеристика та правила складання управлінської документації. План роботи. Наказ. Вказівка. Інструкція. Основні правила складання.

Характеристика та правила складання інформаційних документів. Пояснювальна записка. Лист. Доповідна записка. Порядок складання.

Характеристика та правила складання облікових документів. Стенограма. Акт. Протокол. Висновок. Звіт. Довідка. Основні реквізити.

Документація щодо особового складу. Заява. Характеристика. Автобіографія. Особовий листок з обліку кадрів. Резюме.

Ділова гра по проектуванню схеми функціонального розподілу праці та взаємозв'язків підрозділів.

*Література основна [2, 10, 15, 40]
додаткова [72]*

Тема 5. Побудова системи документообороту сучасної кадрової служби

Зв'язок дисциплін «кадрове діловодство» та «управління персоналом».

Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу: нормативно-правове, інформаційне, кадрове, матеріально-технічне, фінансове

Значення сучасної кадрової служби в роботі організацій. Створення АРМ фахівця з управління персоналом. Схема взаємозв'язку задач комплексу планування роботи персоналу.

Сучасні АІС управління персоналом. Місце модулів з управління персоналом в могутніх ERP –системах. Автоматизація планування роботи з персоналом організації. Організаційне забезпечення планування роботи з персоналом організації. Вхідна інформація з автоматизації планування роботи з персоналом організації. Вихідна інформація з автоматизації планування роботи з персоналом організації. Планування роботи з персоналом організації за допомогою програми "1С: Підприємство 8.0. «Зарплата та управління персоналом».

Автоматизація управління поведінкою персоналу організації. Організаційне забезпечення управління поведінкою персоналу організації. Вхідна інформація з автоматизації управління поведінкою персоналу організації. Вихідна інформація з автоматизації управління поведінкою персоналу організації. Управління поведінкою персоналу організації за допомогою програми "1С: Підприємство 7.7".

Ведення особових справ. Облік особового складу організації. Особові картки, штатно-посадова книга, алфавітна книга. Номенклатура справ з кадрового діловодства. Склад кадрової документації та її призначення. Заходи

по охороні та безпеці кадрової інформації. Комп'ютеризація кадрового діловодства. Документаційне забезпечення руху кадрів.

Ситуаційний аналіз по вивченню документообороту менеджера по персоналу, формуванню інформаційних потоків.

*Література основна [1, 47, 52, 55]
додаткова [72]*

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти аналізу ефективності системи управління персоналом

Тема 6. Функціонально - вартісний аналіз діяльності підрозділів (ФСА)

Зв'язок дисциплін «економіка праці та соціально – трудові відносини», та «управління персоналом».

Ефективність роботи персоналу: сутність та підходи. Методичні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом. Методики оцінки за якістю та результатами праці.

Взаємозалежність ефективності роботи підприємства від робіт персоналу. Критерії ефективності

Сутність економічної, соціальної і організаційної ефективності управління персоналом підприємства.

Кількісна оцінка економічної ефективності управління персоналом підприємства

Показники для оцінки економічної ефективності управління персоналом підприємства: Співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, і результатів, отриманих від їхньої діяльності. Відношення бюджету підрозділу / підприємства, прибутку, обсягів продажу, рентабельності, фонду оплати праці до чисельності персоналу цього підрозділу. Вартісна оцінка результативності праці: продуктивність праці, співвідношення темпів росту продуктивності праці працівників з темпами росту середньої заробітної плати; зарплатоємність, витрати на керівництво.

Показники для оцінки організаційної ефективності управління персоналом підприємства: плинність кадрів, співвідношення чисельності управлінського апарату і інших категорій працівників, надійність роботи персоналу, рівномірність завантаження персоналу (характеризує питому вагу витрат через перевантаження працівників), рівень трудової дисципліни (відображає відношення кількості випадків порушення трудової і виконавської дисципліни до загальної чисельності працівників підприємства), укомплектованість кадрового складу.

Соціальна ефективність управління персоналом.

Ефективність професійного добору та адаптації працівників. Ефективність професійного розвитку працівників.

Інтегральні показники економічної ефективності управління персоналом.

Порівняльна характеристика різних методів оцінки ефективності роботи персоналу.

Бальна методика оцінки ефективності роботи персоналу: теорія, зміст та застосування. Комплексна оцінка управлінської праці: суть, принципи застосування.

Оцінка за коефіцієнтом трудової участі: сутність, розрахунок, переваги та недоліки у застосуванні.

Завдання для практичного аналізу - пошук шляхів зниження витрат на основі техніко-економічних розрахунків ефективності реалізації функцій, методів управління персоналу.

Література основна [24, 28, 46, 55, 57]

Тема 7. Планування та аналіз показників по праці

Зв'язок дисциплін «нормування праці», «економіка праці в організації» та «управління персоналом».

Поняття кадрового планування. Мета організації при здійсненні кадрового планування. Основні завдання кадрового планування. Філософія кадрового планування. Процес та помилки кадрового планування. Проблеми кадрового планування на підприємстві. Методи визначення необхідної чисельності кадрів на підприємстві. Брутто-потреба в персоналі. Нетто-потреба в персоналі. Етапи кадрового планування. Види кадрового планування на підприємстві. Фактори, що формують потребу підприємства в людських ресурсах.

Рішення розрахункових завдань. Розрахунки трудомісткості праці, виконання норм виробітки.

Оцінка кадрового потенціалу: аналіз облікового складу працівників за віковою, освітньою, статевою та іншими ознаками, природного убування і його відповідність організації, оцінка укомплектованості кадрового складу в цілому і за рівнями управління, включаючи оцінку забезпеченості персоналом технологічного процесу. Оцінка відповідності освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, ступеня його підготовленості вимогам виробничої діяльності. Аналіз структури кадрового складу на відповідність вимогам технології і класифікатору посад. Визначення та аналіз показників використання робочого часу. Оцінка плинності кадрів та абсентеїзму, вивчення форм, динаміки, причин руху робочої сили, аналіз потоків переміщень усередині організації, стану дисципліни праці. Визначення в динаміці кількості працівників, зайнятих некваліфікованою і малокваліфікованою працею, важкою ручною працею. Дослідження соціальних аспектів трудової діяльності (мотивація праці, професійно-кваліфікаційного зростання, сімейного стану, забезпеченості житлом та ін.). Збір та аналіз даних про рівень санітарно-гігієнічних, виробничих і побутових умов (стан робочих місць, побутовок, місць громадського харчування). Діагностика управлінського, інноваційного потенціалу персоналу організації, її здатності до навчання.

Література основна [5, 12, 18, 57, 58]

додаткова [31]

Змістовий модуль 3. Новітні фактори впливу на ефективність управління персоналом сучасних організацій

Тема 8. Стратегічне управління персоналом

Зв'язок дисциплін «Стратегічне управління», «Менеджмент персоналу», «Мотивація персоналу» та «Управління персоналом».

Стратегія в житті людини і суспільства. Проблеми взаємозв'язку стратегічних цілей організації, кадрової політики і стратегічного кадрового менеджменту. Використання концепції «людського капіталу», «кадрового потенціалу» у стратегічному управлінні людськими ресурсами.

Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту. Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами.

Якісні особливості людських ресурсів в Україні. Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами. Роль системи освіти у формуванні високоякісних людських ресурсів

Вплив національної культури на стратегічний кадровий менеджмент.

Стратегічне управління розвитком персоналу. Підвищення вимог до професіоналізму. Методи і технології ігromodelювання в системі професійної підготовки кадрів. Управління розвитком професійних якостей керівників у ігromodelюванні.

Науково-технічний розвиток організації та персоналу. Управління опором персоналу підприємств організаційним змінам. Рефлексивне управління. Інформаційно-психологічне управління. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління. Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу. Підготовка персоналу стратегічного рівня. Гіпноз як метод впливу на людей. Культурні передумови маніпуляції. Маніпулятивна природа соціуму. Види та процеси маніпулятивного впливу: перцептивні маріонетки, конвенціональні роботи, живі знаряддя, керований умовивід, експлуатація особи адресата, духовна зневага, приведення в стан підвищеної покірності. Деструктивний характер маніпулятивної дії.

Маркетинг персоналу як філософія і стратегія управління людськими ресурсами організації. Основи організації маркетингу персоналу як структури і процесу. Одержання маркетингової інформації на ринку робочої сили. Праця, умови праці, робочі місця як продукти маркетингу.

Особливості прояву етнопсихологічних і культурних особливостей персоналу на організаційні процеси міжнародних компаній. Врахування етнопсихологічних і культурних особливостей персоналу на формування вимог до персоналу міжнародних компаній. Вплив маркетингу персоналу на формування корпоративної культури, команд.

Кадрова політика організації. Різновиди кадрової політики. Особливості кадрової політики в різних організаціях

Література основна [20, 22, 29, 33, 38]

додаткова [74-76, 78]

Тема 9. Самовизначення особистості як передумова компетентності

Зв'язок дисципліни «Професійна орієнтація. Підготовка кадрів», «Управління розвитком персоналу» та «Управління персоналом».

Професійний розвиток персоналу. Виявлення та аналіз потреб персоналу. Поняття про трудову кар'єру та просування по службі. Психологічний аналіз особи працівника. Планування та управління службовою кар'єрою працівників. Моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна. Фактори, що визначають напрям та швидкість кар'єри. Створення відповідних умов для зростання. Методи соціального та морального впливу на персонал. Гуманізація праці, залучення до управління.

Навчання персоналу. Інвестування в людину та її ефективність. Програми підготовки персоналу. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка. Післядипломна та додаткова освіта. Стажування. Аналіз системи багаторівневої освіти та перспектив професійного росту в Україні. Самоосвіта. Саморозвиток, самовдосконалення.

Управління мобільністю кадрів. Аналіз потреб та оцінка плану розвитку персоналу. Ротація кадрів як форма руху і підвищення кваліфікації працівників. Переміщення, переведення на іншу посаду, роботу.

Планування та підготовка резерву кадрів. Формування внутрішнього резерву. Виявлення працівників з лідерським потенціалом. Особливості підготовки резерву управлінських кадрів. Розстановка персоналу за посадами.

Мета тренінгу – оцінка своєї особистої професійної та соціальної компетенції, кадрового потенціалу, підбір професії.

Література основна [6, 7, 13, 41, 43, 44, 46, 51, 52, 55, 59, 61]
додаткова [62, 63, 65,]

Тема 10. Сучасні тенденції у формуванні мотивації

Альтернативи традиційної оплати праці. Багатофакторні і всефакторні системи заробітної плати. Система участі в прибутках. Система участі в результатах роботи фірми. Специфічні форми оплати праці. Аналіз сучасних форм оплати праці. Концепції "якості трудового життя", "забезпечення змістовності праці", "гуманізації праці", "співучасті працюючих". Грейдування посад: сутність та особливості нарахування заробітної плати.

Сутність та роль мотиваційного моніторингу для удосконалення мотиваційної політики організації. Методика мотиваційного моніторингу 12 факторів Річі –Мартіна.

Визначення рівня оплати праці. Оплата через оцінку праці. Приклади методів оцінки праці. Сучасні тенденції у виплаті винагороди. Перспективи оплати праці. Сучасні тенденції у формуванні мотивації. Проблема співставлення і таємниці оплати праці. Проблема інфляції і різниці у вартості життя при управлінні винагородою. Управління трудовими ресурсами: глобальний аспект. Вирішення питання про винагороду працівників за кордоном. Закордонні схеми роботи з персоналом. Методи атестації та оцінки персоналу. Досвід кадрової політики закордонних компаній.

Література основна [6, 13, 21, 30, 46, 52]

Тема 11. Управління процесом вивільнення та залучення персоналу на контрактній основі

Причини та фактори вивільнення персоналу. Форми звільнення: з ініціативи адміністрації та за власним бажанням.

Аутстафінг, аутсорсінг, лізинг персоналу. Соціальні та виробничі критерії вибору працівників на звільнення. Соціальні гарантії. Підстави для припинення трудової угоди. Наслідки та практичні дії роботодавців за умов скорочення працівників. Система заходів пристосування персоналу до економічних змін. Практика пристосування персоналу до економічних змін у зарубіжних організаціях.

Передумови використання організаціями схем виведення персоналу зі свого штату (аутстафінгу). Відмінності між технологіями аутсорсингу, лізингу та аутстафінгу.

Переваги використання організаціями схем виведення персоналу зі свого штату. Переваги зайнятості на умовах аутстафінгу для різних категорій персоналу.

Вірогідні проблеми юридичного та управлінського характеру, пов'язані з виведенням персоналу зі штату організації.

Технології аутсорсингу в управлінні персоналом. Внутрішній, зовнішній, частковий, повний аутсорсинг.

Типові функції з управління персоналом, які передаються на аутсорсинг спеціалізованим агенціям.

Етапи розроблення аутсорсинг-проекту: обґрунтування аутсорсингу; прийняття рішення про використання аутсорсингу; вибір форми організації взаємовідносин з аутсорсером з урахуванням стратегічних інтересів та можливостей компанії; пошук та вибір постачальника аутсорсингових послуг; розроблення умов контракту (угоди про аутсорсинг). Реалізація аутсорсинг - проекту.

Обґрунтування доцільності передавання окремих функцій на аутсорсинг за методиками компанії «Price Ware house Coopers» та Д. Хлебнікова.

Передумови використання підприємствами лізингових послуг у практиці управління персоналом.

Технологія взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі. Визначення проблемної ситуації лізингоотримувача і конкретної потреби у робочій силі (кваліфікація фахівців, їх склад і строки використання). Вибір конкретного варіанта лізингової схеми для лізингоотримувача. Підбір персоналу для лізингу.

Формування лізингового штату організації – лізингодавця. Документальне оформлення лізингодавцем тристоронніх лізингових відносин з лізингоотримувачем і фахівцем.

Наукові підходи до обґрунтування економічної доцільності залучення персоналу за допомогою лізингових відносин. Розрахунок витрат на залучення

співробітника на умовах лізингу: витрат на заробітну плату фахівця, взятого в лізинг, та витрати на винагороду компанії – лізингодавця.

Література основна [6, 13, 21, 30, 46, 52]

Тема 12. Побудова системи управління охороною праці організації

Проектування нового підприємства (цеху), реконструкція діючого. Стандарти в галузі охорони праці.

Аналіз умов та знарядь праці на об'єкті (підприємстві, цеху, ділянці). Можливі потенційні небезпеки (устаткування, верстати, апарати, пристрої, транспортні засоби) та шкідливості (речовини та матеріали, що застосовуються на виробництві, шум, вібрації, випромінювання), Причини можливих аварій, пожеж, вибухів, нещасних випадків, професійних захворювань. Заходи та засоби щодо їх недопущення в конструктивно-технічному та організаційному плані.

Вибір технології, устаткування та організації виробництва з точки зору охорони праці.

Створення безпечних і здорових умов праці. Генеральний план підприємства. Розміщенні виробничих та адміністративно-побутових будівель, допоміжних та підсобних споруд, доріг. Виробничі будівлі та приміщення. Адміністративні та побутові приміщення. Розрахункові завдання по визначенню параметрів умов праці.

Санітарно-гігієнічні умови праці. Опалення, вентиляція та кондиціонування повітря. Повітря робочої зони. Освітлення виробничих приміщень. Природне та штучне освітлення. Шум, ультразвук та інфразвук. Заходи щодо захисту від шуму та вібрацій. Електромагнітні поля та випромінювання радіочастотного діапазону. Заходи щодо захисту від випромінювання. Санітарно-гігієнічні вимоги до планування і розміщення виробничих і допоміжних приміщень. Основи виробничої безпеки: Електробезпека. Основи пожежної профілактики на виробничих об'єктах. Заходи пожежної безпеки. Блискавкозахист будівель та споруд.

Проектування нового або модернізації діючого устаткування. Аналіз потенційних небезпек та шкідливостей під час експлуатації устаткування. Технічні засоби безпеки, що передбачені проектом: захисні огорожі, блокувальні пристрої, засоби сигналізації та індикації, засоби автоматизації та механізації. Організація робочих місць. Боротьба з шумом та вібраціями. Захист від променистого тепла та високих температур. Вентиляційні та аспіраційні установки. Місцеве освітлення. Електробезпека. Пожежна безпека.

Структура, основні функції і завдання управління охороною праці в організації. Служба охорони праці підприємства. Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці. Гарантії прав працівників на охорону праці, пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів. Регулювання питань охорони праці у колективному договорі.

Виробничі травми, професійні захворювання, нещасні випадки виробничого характеру. Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці. Комісія з питань охорони праці підприємства. Основні завдання та права комісії.

*Література основна [48-50]
додаткова [72]*

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Формування трудового колективу сучасних організацій: психологічні, гендерні та соціальні аспекти.
2. Колектив як соціокультурне середовище виховання і розвитку особистості в колективі.
3. Діагностика лояльності і задоволеності персоналу.
4. Роль корпоративної культури у формуванні колективу організації: норми, цінності, традиції.
5. Джерела формування корпоративних цінностей і стандартів.
6. Використання організаційних методів менеджменту при формуванні колективу.
7. Роль регламентації діяльності посадових осіб у забезпеченні ефективності роботи персоналу.
8. Практичні аспекти врегулювання взаємовідносин між проектними менеджерами та функціональними керівниками.
9. Підбір персоналу: критерії та фактори ефективності.
10. Способи захисту інвестицій компанії в навчання персоналу.
11. Види і форми навчання, визначення потреб в навчанні персоналу компанії
12. Організація корпоративного навчання, вибір оптимальних навчальних програм. Складання бюджету на навчання.
13. Оцінка ефективності і продуктивності праці персоналу
14. Використання результатів оцінки в управлінській діяльності.
15. Аналіз і способи скорочення бюджету на управління персоналом.
16. Методика мотиваційного моніторингу для удосконалення мотиваційної політики організації.
17. Внутрішній аудит персоналу : комплексний підхід до виміру результативності персоналу.
18. HR -бюджет: планування, терміни, управління бюджетом.
19. Управління персоналом на основі моделі компетенцій.
20. Методи діагностики мотивів поведінки, задоволеності потреб, виявлення мотивуючих чинників.
21. Розробка дієвої корпоративної системи стимулювання персоналу
22. Відстежування і аналіз результатів навчання.
23. Кадровий резерв: призначення, правила і принципи формування.
24. Управління мобільністю кадрів як форма руху і підвищення кваліфікації працівників.
25. Аналіз та оцінка кадрового потенціалу організації.

26. Розвиток працівників з лідерським потенціалом як чинник формування стратегії організації.
27. Підготовка персоналу стратегічного рівня.
28. Управління опором персоналу підприємств організаційним змінам.
29. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами.
30. Аналіз, прогнозування, профілактика травматизму та професійної захворюваності

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Виконання контрольної роботи студентами заочної форми навчання є складовою навчального процесу та активною формою самостійної роботи студентів.

Мета контрольної роботи — поглибити та розширити спектр знань в галузі управління персоналом на основі систематизації та усвідомлення кореспондування знань з суміжними дисциплінами, а також сформувати вміння самостійно працювати з навчальною спеціальною літературою, законодавчими актами і статистичними матеріалами, та з матеріалами власних досліджень в організаціях.

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

Перша літера прізвища студента	Номер варіанта 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

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, вступ та висновки, які повинні відображати власне ставлення студента до матеріалу, який вивчається, безпосередньо відповіді на питання без розриву сторінки та з зазначенням посилань на літературні джерела, а також список використаної літератури, який має містити не менше 10 джерел.

ВАРІАНТИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Варіант 1

1. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управління. Наведіть приклад використання методів соціології праці у процесі формування колективу.

2. Методи і технології ігromodelювання в системі професійної підготовки кадрів.

3. Маніпулятивна природа соціуму. Види та процеси маніпулятивного впливу. Охарактеризуйте випадки маніпулятивного впливу на соціум в умовах України.

Варіант 2

1. Порівняльна характеристика різних методів оцінки ефективності роботи персоналу.

2. Вплив національної культури на стратегічний кадровий менеджмент.

3. Врахування соціальної структури персоналу при формуванні колективу. Надайте приклад застосування методики щодо аналізу соціальної структури персоналу за окремими ознаками в організації, де Ви працюєте.

Варіант 3

1. Інтегральні показники економічної ефективності управління персоналом.

2. Роль дотримання вимог психофізіології й ергономіки праці у процесі забезпечення умов для високопродуктивної праці.

3. Формування колективу в проектну групу (проектну команду). Охарактеризуйте методику Белбіна при формуванні колективу в проектну групу

Варіант 4

1. Врахування етнопсихологічних і культурних особливостей персоналу на формування вимог до персоналу міжнародних компаній.

2. Підсистема розвитку кадрів: зміст, напрями реалізації.

3. Роль менеджера з персоналу у формуванні колективу, сприятливого соціально-психологічного клімату. Визначте перелік, зміст та окресліть процедуру тренінгів, що можуть бути використані для формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Варіант 5

1. Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами.

2. Теоретико-методичні аспекти управління мотивацією поведінки персоналу

3. Структурування профконсультаційного процесу, базові методи вивчення особистості. Приклади з практики профконсультації.

Варіант 6

1. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами.
2. Методичні аспекти професійної і соціально-психологічної адаптації нових працівників.
3. Методологія та інструментарій оцінювання ефективності роботи Державної служби зайнятості України та її підрозділів.

Варіант 7

1. Особливості прояву етнопсихологічних і культурних особливостей персоналу на організаційні процеси міжнародних компаній.
2. Планування та підготовка резерву кадрів. Особливості підготовки резерву управлінських кадрів.
3. Економічна ефективність заходів щодо активного сприяння зайнятості зареєстрованих безробітних в умовах тривалої кризи: методологія та інструментарій оцінювання.

Варіант 8

1. Маркетинг внутрішньофірмового ринку праці. Роль і функції внутрішньофірмового ринку праці в процесах, що відбуваються на сукупному ринку праці.
2. Регламентування діяльності посадових осіб.
3. Охарактеризуйте особливості кадрової політики в організації, де Ви працюєте.

Варіант 9

1. Склад функціональних підсистем системи управління персоналом організації, їх цілі та основні функції. Професійна і соціально-психологічна адаптація нових працівників.
2. Інвестування в людину та її ефективність. Програми підготовки персоналу.
3. Базальна методика оцінки ефективності роботи персоналу: теорія, зміст та практичні аспекти застосування.

Варіант 10

1. Використання концепції «людського капіталу», «кадрового потенціалу» у стратегічному управлінні людськими ресурсами.
2. Врахування людського чинника виробництва при проектуванні нового або модернізації діючого устаткування.
3. Місце підсистеми управління трудовими відносинами в системі управління персоналом. Охарактеризуйте основні складові японського менеджменту та можливості їх застосування на українських підприємствах (на прикладі підприємства, на якому Ви працюєте).

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Структура колективу та динаміка розвитку його розвитку.
2. Оцінка ступеню згуртованості колективу як передумова його ефективності.
3. Заходи менеджера для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.
4. Врахування соціальної структури персоналу при формуванні колективу.
5. Використання методів соціології праці у процесі формування колективу.
6. Роль менеджера з персоналу у формуванні колективу.
7. Роль менеджера з персоналу у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату.
8. Лідерські якості керівника в управлінні персоналом. Взаємовідносини між формальним і неформальним лідером.
9. Соціометрична техніка діагностики міжособистісних стосунків у групі.
10. Інструменти діагностики соціально-психологічного клімату в колективі.
11. Діагностика форм агресивних реакцій особистості у фруструючих ситуаціях
12. Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності.
13. Перетворення конфліктогенів в конструктивні висловлювання.
14. Корпоративна культура в системі управління персоналом.
15. Лояльність та ідентифікація з організацією.
16. Комплексність проблеми зайнятості.
17. Причини нелегальної та нерегламентованої форм зайнятості.
18. Пріоритети державної політики зайнятості в Україні.
19. Активність, мобільність і міграція робочої сили, чинники, що впливають на кожну з перелічених категорій.
20. Структурування профконсультаційного процесу, базові методи вивчення особистості.
21. Методологія та інструментарій оцінювання ефективності роботи Державної служби зайнятості України.
22. Економічна ефективність заходів щодо активного сприяння зайнятості зареєстрованих безробітних.
23. Місце та роль підсистеми управління наймом і обліком персоналу в системі управління персоналом організації.
24. Розвиток персоналу: напрямки діагностики та реалізації.
25. Місце та роль підсистеми забезпечення нормативних умов праці.
26. Інструментарій діагностики стану управління мотивацією поведінки персоналу.
27. Підсистема управління соціальним розвитком персоналу
28. Управління персоналом на підприємствах економічно розвинутих

держав.

29. Особливості європейської моделі управління персоналом.
30. Особливості американської та японської моделей управління персоналом.
31. Регламенти діяльності посадових осіб, що регулюють діяльність організації як юридичної особи.
32. Регламенти діяльності посадових осіб, що регулюють роботу персоналу.
33. Регламенти діяльності посадових осіб, що регулюють процеси організації діяльності.
34. Розподіл функцій на підприємстві відповідно до організаційної структури управління.
35. Колективний договір: зміст, порядок укладання та реєстрації
36. Значення управлінської праці в теорії управління персоналом.
37. Поняття лінійні та функціональні керівники. Функціональний розподіл праці в апараті управління організації.
38. Види та правила складання управлінської документації.
39. Характеристика та правила складання інформаційних документів.
40. Методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності персоналу за якістю та результатами праці. Методика кваліметричної оцінки.
41. Взаємозалежність ефективності роботи підприємства від роботи персоналу. Критерії ефективності
42. Сутність економічної, соціальної і організаційної ефективності управління персоналом підприємства.
43. Кількісна оцінка економічної ефективності управління персоналом підприємства
44. Організаційна ефективність управління персоналом: зміст та показники.
45. Соціальна ефективність управління персоналом: зміст та критерії.
46. Ефективність професійного добору та адаптації працівників.
47. Інтегральні показники економічної ефективності управління персоналом.
48. Методика комплексної оцінки роботи персоналу.
49. Оцінка за коефіцієнтом трудової участі: сутність, розрахунок, переваги та недоліки у застосуванні.
50. Визначте заходи по охороні та безпеці кадрової інформації.
51. Проблеми взаємозв'язку стратегічних цілей організації, кадрової політики і стратегічного кадрового менеджменту.
52. Використання концепції «людського капіталу», «кадрового потенціалу» у стратегічному управлінні людськими ресурсами.
53. Вплив національної культури на стратегічний кадровий менеджмент. Якісні особливості людських ресурсів в Україні.
54. Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами. Підвищення вимог до професіоналізму.
55. Управління розвитком професійних якостей керівників у

ігромоделюванні.

56. Маніпулятивна природа соціуму. Види та процеси маніпулятивного впливу.

57. Управління опором персоналу підприємств організаційним змінам.

58. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління.

59. Маркетинг персоналу як філософія і стратегія управління людськими ресурсами організації.

60. Врахування етнопсихологічних і культурних особливостей персоналу в кадровій політиці міжнародних компаній.

61. Різновиди та особливості кадрової політики в різних організаціях.

62. Філософія та проблеми кадрового планування.

63. Оцінка кадрового потенціалу організації.

64. Аналіз структури кадрового складу на відповідність вимогам технології і класифікатору посад.

65. Визначення та аналіз показників використання робочого часу.

66. Діагностика управлінського, інноваційного потенціалу персоналу організації.

67. Напрями та завдання дослідження соціальних аспектів трудової діяльності.

68. Планування та управління службовою кар'єрою працівників. Значення планування кар'єри для організації та окремих працівників.

69. Методи соціального та морального впливу на персонал.

70. Гуманізація праці, залучення до управління.

71. Інвестування в людину та її ефективність.

72. Програми підготовки персоналу. Стажування як засіб підвищення кваліфікації персоналу.

73. Забезпечення організаційних умов для самоосвіти та саморозвитку персоналу.

74. Ротація кадрів як форма підвищення кваліфікації працівників. Переміщення, переведення на іншу посаду, роботу.

75. Планування та підготовка резерву кадрів. Особливості підготовки резерву управлінських кадрів. Розстановка персоналу за посадами.

76. Альтернативи традиційної оплати праці. Система участі в прибутках.

77. Аналіз сучасних форм оплати праці.

78. Специфічні форми оплати праці. Система участі в результатах роботи фірми.

79. Грейдування посад: сутність та особливості нарахування заробітної плати.

80. Методика мотиваційного моніторингу 12 факторів Річі –Мартіна.

81. Оплата через оцінку праці. Приклади методів оцінки праці.

82. Сучасні вітчизняні тенденції у формуванні мотивації та виплаті винагороди.

83. Проблема співставлення оплати праці та втаємничення її рівня.

84. Проблема визначення рівня оплати праці з урахуванням інфляції і

різниці у вартості життя при управлінні винагородою.

85. Глобалізація бізнесу. Вирішення питання про винагороду працівників за кордоном.

86. Відмінності між технологіями аутсорсингу, лізингу та аутстафінгу персоналу.

87. Особливості управління охороною праці при проектуванні нового підприємства (цеху), реконструкції діючого.

88. Причини можливих аварій, пожеж, вибухів, нещасних випадків, професійних захворювань, заходи та засоби щодо їх недопущення в конструктивно-технічному та організаційному плані.

89. Вибір технології, устаткування та організації виробництва з точки зору охорони праці та виробничої санітарії.

90. Проектування нового або модернізації діючого устаткування: аналіз потенційних небезпек та шкідливостей під час експлуатації устаткування.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

А. Основна література

1. Авер'янова Є. Усе про кадрове діловодство: метод. посібн. / Є. Авер'янова, О. Антонова, В. Бабак, В. Василенко, О. Голоктіонова. – Д.: Баланс-Клуб, 2009. – 128 с.

2. Адміністративний менеджмент: навч. посібник / О.О. Гуторова, О.М. Стасенко / Харк. нац. аграр.ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків: ХНАУ, 2014. – 383 с.

3. Азаренкова Г. М., Борисенко І. І., Головка О. Г. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. - Л.: Новий Світ-2016. - 343 с.

4. Акіліна О. В., Ільч Л. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. - 2-ге вид., доп. і перероб. - К.: Алерта, 2014. - 820 с.

5. Аудит персоналу: підручник. Ред. Давидов Г. М., Кужельний М. В. - 2-ге вид., перероб. і доп. - К.: Знання, 2015. - 495 с.

6. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: ЦУЛ, 2014. - 468 с.

7. Бишоп, Сью. Тренинг изменений в организации [Текст] : производственно-практическое издание / С. Бишоп, Д. Тэйлор. - 2-е междунар. изд. - СПб. ; М. ; Х., Минск : Питер, 2002. - 384 с.

8. Брич В. Я., Корман М. М. Психологія управління: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2014. - 384 с.

9. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. Interpersonal skills training / Пер. с англ. А. Ракитина. — СПб.: Питер, 2001. -304 с.

10. Варава Л. М. Техніка адміністративної діяльності : наочний навч. посіб. в ілюстраціях / Л. М. Варава, А. Р. Арутюнян. – Кривий Ріг : Видавничий центр ДВНЗ “КНУ”, 2015. – 485 с.

11. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2014. - 252 с.

12. Виноградова М. О., Жидєєва Л. І. Аудит персоналу: навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2014. - 654 с.
13. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: навч. посіб./ 2-ге вид. К.: ЦУЛ, 2014. - 502 с.
14. Власова О. І., Кушерець В. І., Никоненко Ю. В. Соціальна психологія організацій і управління: підруч. - К.: Знання України, 2014. - 467с.
15. Гордієнко Л. Ю. Адміністративний менеджмент: навчальний посібник / Л. Ю. Гордієнко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 216 с.
16. Гриньова В. М., Новікова М. М. Державне регулювання зайнятості: підруч. - К.: Знання, 2015. - 398 с.
17. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. - К.: Знання, 2014. - 535 с.
18. Дерев'янку С. І. Аудит персоналу: навч. посіб. / Дерев'янку С. І., Кузик Н. П., Олійник С. О. та ін. - К.: ЦУЛ, 2016. - 380 с.
19. Дідківська Л.І., Головка Л.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посіб. - 5-те вид. - К.: Знання, 2016. - 213 с.
20. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации на базе квалиметрических измерений. - К.: МАУП, 1997.
21. Дмитренко Г.А. Вступ до спеціальності " Управління персоналом та економіка праці ": Опорний конспект лекцій / Г.А. Дмитренко, В.М. Колпаков, Н.Г. Протасова. - К.: МАУП, 2014. - 80 с.
22. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. — М.: ЧеРо, 1997. — 344 с.
23. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2016. - 432 с.
24. Завіновська Г.Т. Економіка праці в організації: Навч. посібн. - 2-ге вид. без змін. - К.: КНЕУ, 2016. - 300 с.
25. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. - М.: Педагогическое общество России, 2015. - 384 с.
26. Калина А.В. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. - К.: МАУП, 2014. - 144 с.
27. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. - К.: Міленіум, 2014. - 344 с.
28. Ковальова В.М. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навч. посібн. - К.: ЦНЛ, 2016. - 256 с.
29. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент. – К.: МАУП, 2005.
30. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посіб. - 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Кондор, 2016. - 308 с.
31. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці. - К.: КНЕУ, 2015. - 232 с.
32. Кулініч І. О. Психологія управління: навч. посіб. - К.: Знання, 2015. - 292 с.
33. Лебон Г. Психология народов и масс (La Psychologie des Foules) . -

Санкт-Петербург: ООО Издательство «Питер», 2016. - 380.

34. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посіб. - К. : ЦУЛ, 2015. – 208 с.

35. Маршавін Ю.М. Економічна ефективність заходів щодо активного сприяння зайнятості зареєстрованих безробітних в умовах тривалої кризи: методологія та інструментарій оцінювання/ Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. - №1. - С. 3–7.

36. Маршавін Ю.М. Методологічні засади оцінювання ефективності роботи Державної служби зайнятості України та її підрозділів / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. - №1. - С. 3–7.

37. Мельник Л.П. Психологія управління: Курс лекцій. - 2-ге вид., стереотип. - К.: МАУП, 2015. - 176 с.

38. Милгрэм С. Подчинение авторитету: Научный взгляд на власть и мораль / С. Милгрэм ; Пер. с англ. - М. : Альпина нон-фикшн, 2016. — 282 с.

39. Михасюк І.Р., Швайка Л.А. Державне регулювання зайнятості: підруч. - Л.: Магнолія 2015. - 220 с.

40. Новиков Б. В. Основи адміністративного менеджменту : [Навч. посіб.] / Б. В. Новиков, Г. Ф. Сініок, П. В. Круш. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 560 с.

41. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В., Балахонова Д.К, Управление персоналом. Практикум: ролевые и деловые игры / под ред. М.Н. Кулапова – М.:Экзамен, 2003.

42. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посіб. - К.: Академвидав, 2016. - 568 с.

43. Орлова И. В. Тренинг профессионального самопознания: теория. Диагностика и практика педагогической рефлексий: Хрестоматия. - СПб.: Речь, 2006. - 128 с.

44. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие, СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - 536 с.

45. Паркер Т. Формирование команды: Сб. упражнений для тренеров / Г. Паркер, Р. Кропп. - СПб.: Питер, 2003. - 160 с.

46. Петюх В. М., Базилюк Б. Г., Герасименко О. О. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. - 3-тє вид., без змін. / В. М. Петюх, Б. Г. Базилюк, О. О. Герасименко. - К.: КНЕУ, 2015. - 320 с.

47. Пономаренко В. С. Інформаційні системи в управлінні персоналом. Навчальний посібник / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 336 с.

48. Практикум з дисциплін «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі»: Навчальний посібник / В.В. Іванишин, М.П. Супрович, К.В. Замойська, А.М. Марущак, М.А. Тиш, Шевчук, О.Ю. Романишин, Н.М. Цивенкова. - Кам'янець-Подільський : ТОВ «Друк-Сервіс», 2016. - 304 с.

49. Практикум з охорони праці : навч. посіб. / О. М. Кухнюк, С. Л. Кусковець, М. В. Сурговський, Н. М. Прокопчук. – Рівне : НУВГП, 2010. – 266 с.

50. Практикум із охорони праці : навч. посібник За ред. В. Ц. Жидецького; Мін-во освіти і науки України; Українська академія друкарства. Львів : Афіша, 2000. Навчальний посібник / Джигирей В. С., Сторожук В. М., Лико Х.І., Туряб Л. В.; За ред. В. Ц. Жидецького. - Львів: Афіша, 2000. - 352 с.
51. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учебник. – М.: Аспект-Пресс, 2002. – 285 с.
52. Рульєв В. А. Управління персоналом: навч. посіб. / С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська, В. А. Рульєв. - К.: Кондор, 2016. - 310 с.
53. Савельєва В.С. Психологія управління: Навч. посіб.- К.: Професіонал, 2014. - 320 с.
54. Собченко О. М. Психологія впливу: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2016. - 158 с.
55. 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. — 666с.
56. Цимбалюк І. Психологія управління: навч. посіб. - К.: Професіонал, 2015. - 624с.
57. Череп А. В. Моделі та методи прийняття рішень в аналізі і аудиті персоналу: Навч. - метод. посібник для самост. вивчення / Череп А. В., Шмиголь Н. М., Бутник О. М. - К.: Кондор, 2015. - 328 с.
58. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства : [Навч. посіб.] / Л.А. Швайка. – Львів : «Новий світ-2000», 2007. – 268 с.
59. Швець Н. Г. Теорія і практика професійної орієнтації: навч. посіб. / Н. Г. Швець, Т. Д. Третьякова. – К.: ДП «ВД «Персонал», 2010. – 272 с.
60. Шелест І.І. Професійне консультування безробітних в центрах зайнятості: Методичні рекомендації / І.І.Шелест, О.В.Корчевна. - К. : Міністерство праці та соціальної політики України Державний центр зайнятості Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України Науково-методичний центр по забезпеченню профорієнтації та профнавчання незайнятого населення, 2002. – 32 с.
61. Щєкин Г.В. Организация и психология управления персоналом: Учеб.- метод. пособие. - К.: МАУП, 2015. - 832 с.

Б. Додаткова література

62. Бурнард Ф. Тренинг навыков консультирования. Coimselingi skills training: A/ Sourcebook of Activities for trainers/ Пер. С англ. А. Ракитина. — СПб.: Питер, 2001. — 304 с.
63. Вагин И. Мастер-класс Игоря Вагина. Лучшие психотехники. — СПб. Питер, 2005.-224 с.
64. Гандзюк М.П, Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: навч. посіб. - К. : Каравела, 2016. – 244 с.
65. Летруши С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек). — М.: Акад. проект, 2000. — 256 с.
66. Ли Д. Практика группового тренинга. - СПб.: Питер, 2001.-224 с.

67. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. – М.: Инфра-М, 2013. – 255 с.
68. Пауэлл Т. Психотренинг по методу Хосе Сильвы / Т. Пауэлл, Дж. Пауэлл. - СПб.: Питер, 2000. - 192 с.
69. Пахальян В. Э. Групповой психологический тренинг: Учеб. пособие. - СПб.: Питер, 2006. - 224 с.
70. Русинка І.І. Психологія: навч. посіб. - К.: Знання, 2015. – 407 с.
71. Рэйс Ф. 500 лучших советов тренеру. 500 tips for trainers / Ф. Рэйс, Б. Смит; Пер. с англ. А. Гурова. — СПб.: Питер, 2001. — 128 с.
72. Сельченкова Г. Автоматизовані системи управління документами. Функціональні можливості систем, що забезпечують електронний документообіг / Г. Сельченкова // Довідник секретаря та офіс-менеджера. – 2008. – №9. – С. 38–43.
73. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П. та ін. Загальна психологія: Навч. посіб. - К. : ЦУЛ, 2015. – 214 с.
74. Сидоренко Е.В. Терапия и тренинг по Альфреду Адлеру1 — М.: Речь, 2000. - 352 с.
75. Скрыток 100 баек для тренеров: истории, мифы, сказка, анекдоты. - СПб.: Питер, 2005.- 176 с.
76. Freedman J. L., S. C. Fraser. Compliance without pressure: the foot-in-the-door technique. / Journal of Personality and Social Psychology, 1966, 2, 195 - 202.
77. Holland J.L. Major programs of Research on Vocational bihaviur. In: Man in a World at Work. Boston, 1964, Ch.12, p. 259-284.
78. Structures of social action (Studies in conversation analisis). / Ed. J. M. Atkinson and J. Herirage. - Cambr. U. Pr. 1984. - 218 p.

ЗМІСТ

	стр.
Пояснювальна записка	4
Тематичний план вивчення дисципліни	5
Зміст дисципліни	6
Теми рефератів	16
Вказівки до виконання контрольної роботи	17
Питання для самоконтролю	20
Список літератури	24