

Національний авіаційний університет
Факультет транспорту, менеджменту і логістики
Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств

**Методичні рекомендації для підготовки студента
до практичних (лабораторних) занять**

з дисципліни «Управління людськими ресурсами»

Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»

Спеціальність 073 «Менеджмент»

(шифр та повна назва напрямку (спеціальності))

Освітньо-професійна програма: Менеджмент організацій і адміністрування
(за видами економічної діяльності)

Освітньо-професійна програма: «Менеджмент зовнішньоекономічної
діяльності»

Укладач(і): к.е.н., доцент Гращенко І.С.
(науковий ступінь, вчене звання, П.І.Б. викладача)

Розглянуто та схвалено
на засіданні кафедри _____
(повна назва кафедри)

Протокол № ____ від «__» ____ 20__ р.
Завідувач кафедри _____ Кириленко О.М.

Київ - 2019

ВСТУП

Метою викладання дисципліни є поглиблення теоретичних знань, оволодіння сучасними методологічними інструментами та практичними навичками для ефективного управління людськими ресурсами підприємств, установ і організацій з боку майбутніх фахівців в сучасному бізнес-середовищі.

Завданнями вивчення навчальної дисципліни є:

- здатність критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах;
- отримати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;
- вміти організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;
- оволодіння вмінням демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;
- оволодіти достатніми знаннями різних теорій в області комунікацій, що надасть можливість їм критично аналізувати літературу в цій області;
- вміти підтримувати ділові контакти, вести ділову бесіду із закордонними партнерами, державною та іноземними мовами;
- оцінювати потреби організації у розвитку персоналу, брати участь в розробленні інвестиційних проектів з розвитку персоналу, складати кошторис витрат та контролювати правильність використання коштів;
- засвоєння норми трудового законодавства у сфері праці при здійсненні процесів управління персоналом, розробляти програми соціального розвитку організації;

У результаті вивчення даної навчальної дисципліни студент повинен набути таких **компетентностей**:

- здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;
- здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
- здатність виконувати роботу в групі під керівництвом лідера, подібні навички, що демонструють здатність до врахування строгих вимог дисципліни, планування та управління часом;
- знання принципів психології, визначення наслідків для організацій, а також реконструювання (тобто робота в групах, командах, дослідження поведінки); уміння ефективно організовувати групову роботу на основі принципів формування команди;
- визначення функціональних сфер організації та їх взаємодії (тобто закупівля, виробництво, логістика, маркетинг, фінанси, людські ресурси);
- здатність до якісного виконання обов'язків, відповідно до норм законодавства, захисту інтересів держав, прав людини, поєднання суспільних, колективних та індивідуальних інтересів;
- здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів;
- здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;
- здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;
- здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;
- здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;
- здатність спілкуватися з колегами державною та іноземними мовами з актуальних проблем менеджменту, як на загальному рівні, так і на рівні спеціалістів;
- здатність впроваджувати зміни в системі менеджменту, розробляти нові раціональні форми організації управління людськими ресурсами;

– здатність формувати організаційну культуру та забезпечувати дотримання системи цінностей у взаємовідносинах між керівниками та найманими працівниками;

Навчальна дисципліна «Управління людськими ресурсами» базується на знаннях таких дисциплін, як: «Європейський бізнес», «Сучасні концепції менеджменту», «Міжнародний менеджмент та маркетинг» «Корпоративне управління» та є базою для вивчення таких дисциплін, як: «Переговори», «Ділове адміністрування», «Конфліктологія» та інших.

МОДУЛЬ №1 "УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ".

Тема 1.1 Моделі та компоненти управління людськими ресурсами.

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Визначення управління людськими ресурсами.
2. Система людських ресурсів.
3. Моделі управління персоналом.
4. Цілі управління персоналом.
5. Політика мети HRM. Характеристики HRM.
6. HRM та управління персоналом.
7. Як впливає управління HR на ефективність організаційної роботи.
8. Визначення управління людським капіталом.
9. Управління людським капіталом і управління людськими ресурсами.
10. Концепція людського капіталу.

Література

1. Про оплату праці Закон України / Відомості Верховної Ради України, 1995, № 17, ст.121 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
2. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 10. – С. 70-77.
3. Технології управління персоналом.: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич,,Н.В.Семенченко.-Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
4. Сперанский В. И. Современные технологии управления персоналом : учеб.-практ. пособие / В. И. Сперанский. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 496 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
6. Макдональд П. Інвестиції в ТОП-менеджерів. Корпоративні університети та executive MBA [Електронний ресурс] / П. Макдональд. – Режим доступу : www.osvita.org.ua/mba/articles/14.html
7. Новоставська О. І. HR-менеджери у системі управління людськими ресурсами / О. І. Новоставська // Молодий вчений. - 2018. - № 9(1). - С. 256-259. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9\(1\)_60](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9(1)_60)
8. Турчак В. В. Управління людськими ресурсами на основі моделі компетенцій / В. В. Турчак, Л. Г. Олійник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2018. - № 3(1). - С. 75-79. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3\(1\)_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3(1)_17)
9. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). –С. 30–35.
10. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. –Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
11. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу: 115 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА 98 Випуск 1 (123) http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/inivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf

Методичні рекомендації

1. Розглянути вправу.

Туристично-оздоровчий комплекс «Судак», розташований у місті Судаку, щорічно приймає на роботу молодих спеціалістів. При цьому ТОК «Судак» потребує управлінського персоналу вищої ланки. Вважається, що тільки молоді спеціалісти можуть правильно вивчити потребу в послугах курортного характеру і коректно сформулювати стратегію підприємства. Але для прийняття стратегічних рішень недостатньо тільки теоретичних знань молодих спеціалістів, необхідні практичні навички.

Завдання:

1. Визначте етапи підготовки керівника вищої ланки на підприємстві ТОК «Судак».
2. Виявіть мінімальний вік керівника, який здатний приймати правильні стратегічні рішення.
3. Які принципи управління кар'єрою необхідно використовувати при підготовці керівника вищої ланки?

Питання для самоконтролю

1. Управління людським капіталом: практика та стратегія.
2. Вимірювання людського капіталу.
3. Звітність щодо людського капіталу.
4. Загальна роль функції управління персоналом.
5. Роль HR у сприянні та управління змінами.
6. Зміни в практиці HR.
7. Організація функції HR.
8. Маркетинг функції HR.
9. Підготовка, обґрунтування і захист HR бюджету.
10. Аутсорсинг HR роботи. Загальні HR послуги.
11. Використання консультантів з управління.
12. Оцінка функції HR.
13. Роль HR практик.

Тема 1.2 Інструменти і процеси управління людськими ресурсами.

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Концепція стратегії.
2. Визначення стратегічного HR менеджменту.
3. Цілі стратегічного управління персоналом.
4. Підходи до стратегічного HRM.
5. Реалізація стратегічного управління персоналом.
6. Типи HR стратегій. Критерії ефективної стратегії управління персоналом.
7. Пропозиції про процес розробки стратегії управління персоналом.

Література

1. Макдональд П. Інвестиції в ТОП-менеджерів. Корпоративні університети та executive MBA [Електронний ресурс] / П. Макдональд. – Режим доступу : www.osvita.org.ua/mba/articles/14.html
2. Новоставська О. І. HR-менеджери у системі управління людськими ресурсами / О. І. Новоставська // Молодий вчений. - 2018. - № 9(1). - С. 256-259. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9\(1\)_60](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9(1)_60)
3. Турчак В. В. Управління людськими ресурсами на основі моделі компетенцій / В. В. Турчак, Л. Г. Олійник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2018. - № 3(1). - С. 75-79. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3\(1\)_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3(1)_17)

4. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). – С. 30–35.

5. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. –Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.

6. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу: 115 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА 98 Випуск 1 (123) http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/in_nivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf

Методичні рекомендації

1. Опрацювати літературу і відповіді на питання у вигляді рефератів або розгорнутих доповідей.
2. На основі опрацьованої літератури підготувати відповіді на питання для самоконтролю.
3. Опрацювати літературні джерела та відповіді на питання теми.

Питання для самоконтролю

1. Рівні прийняття стратегічних рішень.
2. Стратегічні варіанти і вибір.
3. Підходи до розробки HR стратегії.
4. Методологія розробки стратегії.
5. Проведення стратегічного аналізу.
6. Установка зі стратегії.
7. Реалізація стратегії управління персоналом.
8. Види компетенцій.
9. Рамки компетенцій.
10. Використання компетенцій.
11. Розробка рамок компетентності.
12. Визначення технічних компетенцій.
13. Емоційний інтелект.
14. Роль аналізу.
15. Компетентнісний аналіз.
16. Аналіз навичок.

Тема 1.3 Фактори формування стратегії управління людськими ресурсами.

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Фактори впливу на стратегію управління людськими ресурсами: характеристики роботи, трудові відносини, психологічний контракт, організаційна поведінка.
2. Трудові теорії.
3. Організаційна фактори, які впливають на характер роботи.
4. Ставлення до роботи.
5. Добробут, пов'язаний з роботою.
6. Трудові відносини: природа, значення, компетенції.
7. Довіра і трудові відносини.
8. Психологічний контракт: значення, природа.
9. Розвиток психологічного контракту.
10. Розвиток і підтримка позитивного психологічного контракту.

Література

1. Макдональд П. Інвестиції в ТОП-менеджерів. Корпоративні університети та executive MBA [Електронний ресурс] / П. Макдональд. – Режим доступу: www.osvita.org.ua/mba/articles/14.html
2. Новоставська О. І. HR-менеджери у системі управління людськими ресурсами / О. І. Новоставська // Молодий вчений. - 2018. - № 9(1). - С. 256-259. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9\(1\)_60](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9(1)_60)
3. Турчак В. В. Управління людськими ресурсами на основі моделі компетенцій / В. В. Турчак, Л. Г. Олійник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2018. - № 3(1). - С. 75-79. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3\(1\)_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3(1)_17)
4. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). –С. 30–35.
5. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. –Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
6. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу: 115 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА 98 Випуск 1 (123) http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/in_nivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf

Методичні рекомендації

1. Опрацювати літературу і відповіді на питання у вигляді рефератів або розгорнутих доповідей.
2. На основі опрацьованої літератури підготувати відповіді на питання для самоконтролю.
3. Опрацювати літературні джерела та відповіді на питання теми.

Питання для самоконтролю

1. Організаційна поведінка.
2. Індивідуальні відмінності.
3. Вплив на трудову поведінку.
4. Атрибутивна теорія.
5. Мотиваційні теорії.
6. Організаційна зацікавленість і зобов'язання: теорії і фактори розвитку.
7. Організаційна культура: поняття, важливе значення і шляхи розвитку.
8. Компоненти організаційної культури.
9. Класифікація організаційних культур.
10. Оцінка організаційної культури.
11. Вимірювання організаційного клімату. Відповідні культури.
12. Підтримка і зміна організаційної культури.

Тема 1.4 Планування і залучення людських ресурсів

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Організаційний дизайн.
2. Процес організування.
3. Організаційний аналіз.
4. Організаційна діагностика.
5. Організаційне планування.

6. Відповідальність за дизайн організації.
7. Робота і роль.
8. Фактори, що впливають на дизайн роботи.
9. Дизайн роботи.
10. Збагачення роботи.
11. Самокеровані команди.
12. Дизайн високопродуктивної праці.
13. Рольовий розвиток.

Література

1. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). – С. 30–35.
2. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. –Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
3. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу: 115 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА 98 Випуск 1 (123) http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/in_nivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf

Методичні рекомендації

1. Опрацювати літературу і відповіді на питання у вигляді рефератів або розгорнутих доповідей.
2. На основі опрацьованої літератури підготувати відповіді на питання для самоконтролю.
3. Опрацювати літературні джерела та відповіді на питання теми.

Питання для самоконтролю

1. Розвиток організації.
2. Управління змінами.
3. Організаційна трансформація.
4. Розвиток і зміна процесів.
5. Роль планування людських ресурсів.
6. Цілі планування людських ресурсів.
7. Процес планування людських ресурсів.
8. Ресурсне забезпечення стратегії.
9. Планування сценарію.
10. Оцінка майбутніх потреб у людських ресурсах.
11. Внесок HR у планування людських ресурсів.
12. Визначення управління талантами.
13. Елементи управління талантами.
14. Створення хорошого місця для праці.
15. Стратегії привабливості.
16. Стратегії утримання.
17. Управління кар'єрою.
18. Управління персоналом для працівників розумової праці.
19. Управління персоналом на практиці.

Тема 1.5 Управління результативністю і розвиток людських ресурсів

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Сутність управління ефективністю.
2. Цілі управління продуктивністю.
3. Характеристики управління ефективністю.
4. Керівні принципи управління продуктивністю.
5. Оцінка ефективності та управління продуктивністю.
6. Перегляди з управління продуктивністю.
7. Управління ефективністю як процес.
8. Управління ефективністю як цикл.
9. Угоди продуктивності.

Література

1. Про оплату праці Закон України / Відомості Верховної Ради України, 1995, № 17, ст.121 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
2. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 10. – С. 70-77.
3. Технології управління персоналом.: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич,,Н.В.Семенченко.-Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
4. Сперанский В. И. Современные технологии управления персоналом : учеб.-практ. пособие / В. И. Сперанский. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 496 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
9. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). –С. 30–35.
10. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. –Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
11. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу: 115 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА 98 Випуск 1 (123) http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/in_nivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf

Методичні рекомендації

Розглянути та заповнити таблицю

Особистий план розвитку

Стратегічний процес		Особистий план розвитку		
Етап планування	Ситуаційний аналіз (SWOT)	Фактори	Типи факторів	
		Внутрішні: «Я» 1. Особистісні риси 2. Освіта 3. Досвід роботи	Позитивні	Негативні
			<u>Мої сильні сторони:</u>	<u>Мої слабкі сторони:</u>

		4.Мотивація 5.Інші		
		<u>Зовнішні:</u> 1.Економічні 2.Технологічні 3.Правові 4.Інші	<u>Можливості для мене:</u>	<u>Загрози для мене:</u>
Розстановка акцентів і визначення цілей		Мої цілі	<u>Мої особисті життєві цілі</u>	
		Моя бажана посада	<u>Що я хотів би робити (опис посадових обов'язків)?</u>	
		Моя оптимальна галузь роботи, організація, місце розташування	<u>У якій сфері я хотів би працювати?</u>	
			<u>В якій організації хочу працювати?</u>	
			<u>Де вона має знаходитися?</u>	
		Моя унікальність або диференціація	<u>Чим я відрізняюся від інших як особистість?</u>	
			<u>Яку я маю освіту і досвід роботи?</u>	
	<u>Що ще робить мене не подібним на інших?</u>			
	«Моє позиціонування»	<u>Якби я порівнював себе з іншими по шукачамі тієї ж роботи, то про себе я сказав би:</u>		

Моя маркетингова програма		Мій особистий маркетинговий план	
Етап планування	Product Стратегія продукту (що маю ще зробити для покращення власного бренду)	<u>Яку освіту ще здобути чи які навички здобути на курсах?</u>	
		<u>Який досвід роботи здобути?</u>	
		<u>Який досвід волонтерської роботи набути?</u>	
		<u>Які маю перешкоди, що їх неможливо усунути?</u>	
	Price Стратегія ціни	<u>На який розмір оплати праці розраховую?</u>	
Place Стратегія місця	<u>Які контакти чи рекомендації можу надати працедавцеві?</u>		
Promotion Стратегія просування	<u>Чи добре написане моє резюме? Чи впевнено почувуюся на співбесіді?</u>		
Етап реалізації	Календарний план/бюджет	<u>Дії / витрати</u>	<u>Терміни виконання</u>
	Маркетингові дії (запис на курси, робота влітку, написання резюме, придбання одягу, організація поїздок тощо)	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4. 5.
Етап контролю	Розвиток	<u>Що вдалося/не вдалося зробити?</u>	
	Контроль	<u>Як поліпшити мою стратегію власного просування?</u>	

Питання для самоконтролю

1. Управління продуктивністю протягом всього року.
2. Оцінка продуктивності. Рейтинг продуктивності.
3. Робота з підлеглими, які працюють не ефективно.
4. Сутність зворотного зв'язку 360 градусів.
5. Використання зворотного зв'язку 360 градусів.
6. Обґрунтування зворотного зв'язку 360 градусів.

7. Зворотній зв'язок 360 градусів - методологія.
8. Переваги і недоліки зворотного зв'язку 360 градусів.
9. Зворотній зв'язок 360 градусів - критерії успіху.

Тема 1.6 Винагородження персоналу

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Визначення управління винагородою.
2. Цілі управління винагородою.
3. Філософія управління винагородою.
4. Елементи управління винагородою.
5. Загальна винагорода.
6. Управління винагородою для директорів і керівників.
7. Управління винагородою для співробітників відділу продажів.
8. Оплата працівників фізичної праці.
9. Визначення стратегії винагорода.
10. Чому потрібна стратегія винагороди?
11. Структура стратегії винагороди.

Література

1. Про оплату праці Закон України / Відомості Верховної Ради України, 1995, № 17, ст.121 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
2. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 10. – С. 70-77.
3. Технології управління персоналом.: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич.,Н.В.Семенченко.-Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
4. Сперанский В. И. Современные технологии управления персоналом : учеб.-практ. пособие / В. И. Сперанский. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 496 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Методичні рекомендації

1. Опрацювати літературу і відповіді на питання у вигляді рефератів або розгорнутих доповідей.
2. На основі опрацьованої літератури підготувати відповіді на питання для самоконтролю.
3. Опрацювати літературні джерела та відповіді на питання теми.

Питання для самоконтролю

1. Зміст стратегії винагороди.
2. Керівні принципи.
3. Розробка стратегії винагороди.
4. Компоненти ефективної стратегії винагороди.
5. Пріоритети стратегії винагороди.
6. Приклади стратегій винагороди.
7. Реалізація стратегії винагороди.
8. Стратегія винагороди і можливості лінійного менеджменту.
9. Що таке оцінка роботи. Аналітична оцінка роботи.
10. Неаналітична оцінка роботи.
11. Ролеми в оцінці роботи.
12. Викорстання комп'ютерних програм для оцінки роботи.

13. Критерії вибору.
14. За і проти оцінки роботи.
15. Проектування відправних пунктів для схеми оцінки роботи.

Тема 1.7 Управління трудовими відносинами.

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Поняття і склад відносин з персоналом.
2. Формальні процеси, процедурні процеси, канали комунікацій.
3. Виробничі відносини.
4. Типи правил: процедурні та морально-правові.
5. Регулювання виробничих відносин: зовнішнє і внутрішнє.
6. Підходи до вивчення виробничих відносин: унітаристський та плюралістичний.
7. HRM підхід до управління відносинами з найманим персоналом.
8. Неформальні процеси відносин з найманим персоналом.

Література

1. Про оплату праці Закон України / Відомості Верховної Ради України, 1995, № 17, ст.121 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
2. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 10. – С. 70-77.
3. Технології управління персоналом.: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич,,Н.В.Семенченко.-Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
4. Сперанский В. И. Современные технологии управления персоналом : учеб.-практ. пособие / В. И. Сперанский. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 496 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Методичні рекомендації

1. Опрацювати літературу і відповіді на питання у вигляді рефератів або розгорнутих доповідей.
2. На основі опрацьованої літератури підготувати відповіді на питання для самоконтролю.
- 3.Опрацювати літературні джерела та відповіді на питання теми.

Питання для самоконтролю

1. Відносини з найманим персоналом як процес.
2. Формальні і неформальні процеси.
3. Виробничі відносини, поняття і склад.
4. Політика відносин з найманим персоналом.
5. Стратегії відносин з найманим персоналом.
6. Клімат відносин з найманим персоналом.
7. Колективний договір.

Тема 1.8 Управління програмами охорони здоров'я, безпеки і соціального забезпечення персоналу.

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Управління охороною здоров'я та безпекою на робочому місці.
2. Важливе значення охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.
3. Переваги управління охороною здоров'я та безпекою на робочому місці.

4. Політика охорони здоров'я.
5. Політика безпеки праці.
6. Проведення оцінки рівня ризику.
7. Аудит стану охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.
8. Програми гігієни праці.

Література

9. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). – С. 30–35.

10. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. –Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.

11. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу: 115 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА 98 Випуск 1 (123) http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/in_nivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf

Методичні рекомендації

1. Опрацювати літературу і відповісти на питання у вигляді рефератів або розгорнутих доповідей.
2. На основі опрацьованої літератури підготувати відповіді на питання для самоконтролю.
3. Опрацювати літературні джерела та відповісти на питання теми.

Питання для самоконтролю

1. Управління стресом.
2. Попередження нещасних випадків.
3. Оцінка ефективності охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.
4. Комунікації щодо покращення програм охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.
5. Навчання з питань охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.
6. Соціальне забезпечення персоналу.
7. Необхідність соціального забезпечення та види соціальних послуг.
8. Індивідуальні послуги.
9. Групові послуги.
10. Надання персоналу соціальних послуг.
11. Зовнішні консультаційні послуги.
12. Програми супроводу персоналу.

Тема 1.9 Процедури та інформаційні системи в управлінні людськими ресурсами.

Питання (завдання) для самостійної роботи

1. Практичні аспекти управління людськими ресурсами.
2. Процеси управління людськими ресурсами.
3. Функції HRM, що підлягають автоматизації.
4. Результати автоматизації HRM.
5. Категорії систем управління людськими ресурсами.

Література

1. Макдональд П. Інвестиції в ТОП-менеджерів. Корпоративні університети та executive MBA [Електронний ресурс] / П. Макдональд. – Режим доступу : www.osvita.org.ua/mba/articles/14.html
2. Новоставська О. І. HR-менеджери у системі управління людськими ресурсами / О. І. Новоставська // Молодий вчений. - 2018. - № 9(1). - С. 256-259. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9\(1\)_60](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9(1)_60)
3. Турчак В. В. Управління людськими ресурсами на основі моделі компетенцій / В. В. Турчак, Л. Г. Олійник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2018. - № 3(1). - С. 75-79. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3\(1\)_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3(1)_17)
4. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). –С. 30–35.
5. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
6. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу: 115 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА 98 Випуск 1 (123) http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/in_nivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf

Методичні рекомендації

1. Опрацювати літературу і відповіді на питання у вигляді рефератів або розгорнутих доповідей.
2. На основі опрацьованої літератури підготувати відповіді на питання для самоконтролю.
3. Опрацювати літературні джерела та відповіді на питання теми.

Питання для самоконтролю

1. Світовий ринок HR-систем.
2. Відповідність HR-систем стандартам якості.
3. Вимоги до систем обліку персоналу.
4. Електронний кадровий документообіг.
5. Основні групи документів, що відображають стан кадрів.
6. Організаційна структура управління і штатний розпис.
7. Комп'ютерний облік персоналу і його властивості.
8. Конструювання форм і звітів.

ЛІТЕРАТУРНІ ДЖЕРЕЛА

Базова література

1. Про оплату праці Закон України / Відомості Верховної Ради України, 1995, № 17, ст.121 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
2. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 10. – С. 70-77.
3. Технології управління персоналом.: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич, Н.В.Семенченко.-Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
4. Сперанский В. И. Современные технологи управления персоналом : учеб.-практ. пособие / В. И. Сперанский. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 496 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Допоміжна література

6. Макдональд П. Інвестиції в ТОП-менеджерів. Корпоративні університети та executive MBA [Електронний ресурс] / П. Макдональд. – Режим доступу : www.osvita.org.ua/mba/articles/14.html

7. Новоставська О. І. HR-менеджери у системі управління людськими ресурсами / О. І. Новоставська // Молодий вчений. - 2018. - № 9(1). - С. 256-259. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9\(1\)_60](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9(1)_60)

8. Турчак В. В. Управління людськими ресурсами на основі моделі компетенцій / В. В. Турчак, Л. Г. Олійник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2018. - № 3(1). - С. 75-79. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3\(1\)_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3(1)_17)

9. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). – С. 30–35.

10. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. –Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.

11. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу: 115 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА 98 Випуск 1 (123) http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/in_nivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf

Інтернет-ресурси

1. Основні показники ринку праці (річні дані) / Держ. ком. статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

2. Національна парламентська бібліотека www.alpha.rada.kiev.ua

3. Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського www.nbuv.gov.ua

4. Інтернет-портал для управлінців <http://www.management.com.ua>

5. Інтернет-портал management-issues <https://www.management-issues.com/>

6. Міністерство статистики України www.ukrstat.gov.ua

7. Глобальний Договір ООН [Електронний ресурс] — Систем. Вимоги: Pentium-266; 32 Mb RAM; Windows 98/2000/NT/XP. — Web: www.oblrada.ks.ua/index.php?id=10501.

8. Національний інститут стратегічних досліджень www.niss.gov.ua

9. Домашній бізнес 1000 і ідея для власної справи <https://homebiznes.in.ua/>