



ДНІПРОВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ

АНОТАЦІЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

« КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ »

Спеціальність	073 Менеджмент
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Освітньо-професійна програма	Логістика
Освітньо-професійний ступінь	Фаховий молодший бакалавр

1. Загальна інформація про навчальну дисципліну	
Статус дисципліни	Вибіркова дисципліна професійної підготовки
Курс початку вивчення дисципліни	III
Семестр вивчення навчальної дисципліни	05
Обсяг навчальної дисципліни	Обсяг навчальної дисципліни становить 3,0 кредитів ЄКТС, 90 годин, з яких 48 години становить контактна робота з викладачем, 42 години становить самостійна робота
Мова викладання	Українська
Підсумковий контроль	Залік
Розробник	Олефір Інна Вікторівна - викладач економічних спецдисциплін, вища кваліфікаційна категорія Контактна інформація: innaolefirdpk@gmail.com
2. Опис дисципліни	

Метою вивчення навчальної дисципліни «Кадровий менеджмент» є оволодіння основними принципами та методами кадрової роботи, навичками системного формування і проведення ефективної кадрової політики.

Як результат вивчення навчальної дисципліни здобувач освіти повинен

знати :

- предмет, завдання і зміст дисципліни “Кадровий менеджмент”;
- теоретико-методологічні основи кадрового менеджменту;
- історію становлення і розвитку підходів у кадровому менеджменті та технологій управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами;
- закономірності послідовних трансформацій різноманітних організаційних культур і детермінованість застосування передових способів кадрового менеджменту ступенем зрілості національної та корпоративної культури;
- технології та методи управління персоналом;
- основи теорії організації й управління, планування і прогнозування кадрової роботи в організації, фахової орієнтації, якісного аналізу складу кадрів, організації та соціальної адаптації працівників, науково обґрунтованого добору і розстановки кадрів; організації діловодства з використанням електронно-обчислювальної техніки;
- основні форми і джерела комплектування штатів, оплати праці, матеріального і морального заохочування, шляхи їх удосконалювання;
- принципи кадрової політики, форми і методи планування й організації роботи з кадрами;
- систему професійного просування працівників, механізм професійно-кваліфікаційного росту керівників і спеціалістів;
- особливості національної ділової культури, її роль і місце в системі управління персоналом;
- психологічні та технологічні основи добору і перевірки персоналу;
- зміст і послідовність дій менеджера з персоналу в процесі розробки кадрової політики і стратегії підприємства, планування й організації управління персоналом.

Вміти :

- розробляти фірмову кадрову політику, планувати і прогнозувати кадрову роботу, визначати чисельність і склад працівників, кадрові потреби;
- оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організовувати навчання персоналу, планувати й організовувати ділову кар’єру персоналу;
- використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, оцінки стану плинності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів, управління мобільністю персоналу на виробництві;
- координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації у галузі ефективного управління людськими ресурсами з урахуванням людського фактора;
- управляти трудовою дисципліною, організацією обліку ефективного використання робочого часу, організацією управління вивільненням працівників і плинністю персоналу;
- формувати організаційну культуру підприємства і кадрового менеджменту, використовуючи світовий досвід управління персоналом і враховуючи особливості національної ділової культури і менталітет народу;
- планувати і організовувати особисту діяльність, використовувати в ній основні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Кадровий менеджмент у системі сучасного менеджменту Парадигми управління персоналом у системі сучасного менеджменту Основні віхи історії кадрового менеджменту.

Людина у моделі управління Тейлора. Неотейлорівські погляди на персонал, обмеженість цих поглядів. Сучасний розвиток теорії організації. Основні фактори посилення ролі кадрового менеджменту в постіндустріальному суспільстві. Зміни у змісті праці(застосування нової техніки, технологій, автоматизація). Нові можливості контролю за діяльністю персоналу(форми виконання контрольної функції), значущість самоконтролю. Макроекономічні фактори. Організація праці й особистість працівника. Розвиток демократії. Зростання ціни праці. Доктрини наукового управління і людських стосунків. Становлення форм організації спільної діяльності людей(спільно-послідовної, спільновзаємодіючої, спільно-індивідуальної) та їх розвиток. Трансформації бюрократичної, органічної та підприємницьких культур. Послідовна генерація парадигм кадрової роботи в менеджменті капіталістичних країн. Доктрина контракції індивідуальної відповідальності, доктрина командного менеджменту як наслідок еволюції форм спільної діяльності, організаційних і національних культур. Стратегічні концепції кадрового менеджменту за кордоном. Основні етапи еволюції управління персоналом. Особливості сучасного етапу в розвитку теорії й практики менеджменту персоналу. Основні моделі кадрового менеджменту(менеджер персоналу як опікун своїх працівників, фахівець із трудових договорів, архітектор кадрового потенціалу організації). Раціоналістичний і гуманістичний підходи до управління людськими ресурсами. Управління людськими ресурсами з позиції теорії й практики кадрового менеджменту. Управління людськими ресурсами і кадрова політика. Теорія “людського і соціального капіталу”. Рекомендації щодо необхідності інвестицій у розвиток людини. Соціальний капітал як фактор ефективної діяльності організації. Концепція “аналіз людських ресурсів” та її вплив на практику роботи з персоналом.

Тема 2. Система управління і організації роботи з персоналом Цілі та функції системи управління персоналом. Організаційна, функціональна, соціальна, рольова, штатна структури системи управління персоналом. Досвід організації системи управління персоналом. Принципи і методи побудови системи управління персоналом. Поняття, стадії та етапи організаційного проектування. Зміст етапів організаційного проектування. Оцінювання економічної ефективності проектування системи управління персоналом. Кадрові служби організацій як суб’єкти управління персоналом. Завдання кадрових служб. Функції кадрових служб. Структура кадрових служб. Особливості розвитку кадрових служб. Кадрові служби як засіб реалізації кадрової політики. Регламентація управління. Організація праці. Кадрове і діловодне, інформаційне і технічне, нормативно-методичне і правове забезпечення системи управління персоналом.

Тема 3. Кадрова політика організації Сучасні вимоги до кадрової політики. Основні положення кадрової політики організації. Пасивна, реактивна, превентивна і активна кадрова політика. Раціональна і авантюриницька кадрова політика. Відкрита і закрита кадрова політика(орієнтація на персонал всередині організації і поза нею). Кадрова робота як засіб реалізації кадрової політики. Зміст і напрямки кадрової політики. Етапи побудови кадрової політики. Кадрові заходи і кадрова стратегія. Вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на кадрову політику, зміст і специфіку програм і кадрових заходів. Цілі, норми і засоби здійснення кадрових заходів. Моніторинг персоналу як механізм підтримки адекватної кадрової політики. Філософія підприємства. Основи теорії й практики.

Тема 4. Планування і прогнозування трудових ресурсів і роботи з персоналом Прогнозування потреби в кадрах. Сутність, цілі і завдання кадрового планування. Планування чисельності і складу працівників. Визначення перспективної потреби в спеціалістах. Методи розрахунків потреби в робочих кадрах. Основні форми комплектування штатів. Оперативний план роботи з персоналом. Маркетинг персоналу. Планування і аналіз показників праці, витрат на персонал. Нормування і облік чисельності персоналу. Соціальне планування. Стратегічне планування як функція управлінської діяльності. Державна політика в галузі зайнятості населення. Основні і додаткові джерела кадрового забезпечення. Робота кадрових служб у напрямку реалізації політики зайнятості.

Тема 5. Професійна орієнтація. Кадровий потенціал управління Професійна орієнтація як система. Професійна освіта. Професіограма і професіологія. Акмеологічні основи професійного становлення. Організація виробничої та соціальної орієнтації працівника. Організація профорієнтаційної діяльності за кордоном. Аналіз якісної основи кадрів. Робота з молодими спеціалістами. Науково-практичні основи підбору і розстановки кадрів управління. Закордонний досвід роботи зі спеціалістами. Професійне становлення кадрів. Становлення професіонала як психолого-акмеологічна категорія. Сутнісна характеристика психолого-акмеологічних резервів професійного становлення кадрів. Психологічні закономірності професійного становлення кадрів. Підвищення рівня професіоналізму управлінських кадрів під час розв'язання проблем професійної діяльності.

Тема 6. Технології управління персоналом Підбір працівника згідно з функціональним запитом діяльності організації, відбір відповідно до критеріїв функціональної діяльності і згідно з рівнем професіоналізму працівника, визначення посади (функціонального місця працівника в системі діяльності організації), оформлення найму на роботу. Технологія найму, підбору, прийому і розстановки персоналу. Ділова оцінка персоналу. Сутність контрактної системи найму. Порядок найму і звільнення працівників. Використання персоналу. Організація системи навчання персоналу. Виникнення і зміст концепції неперервної освіти. Неперервне навчання управлінських працівників і спеціалістів. Неперервна освіта робітників. Організація і методологічне забезпечення системи неперервного навчання кадрів. Методика розрахунків витрат на підвищення кваліфікації. Організація внутрішньофірмового навчання. Поняття й етапи ділової кар'єри персоналу. Управління діловою кар'єрою. Система службово-професійного просування. Робота з кадровим резервом. Вивільнення персоналу. Відмінність технології управління персоналом від технології управління людськими ресурсами.

Тема 7. Управлінська діяльність персоналу організації Управління соціальним розвитком організації. Теорія поведінки особистості. Поведінка людини в групі. Мотивація трудової діяльності персоналу. Управління нововведеннями у кадрових системах. Етика ділових відносин. Управління конфліктами і стресами. Управління безпекою. Організація праці управлінського персоналу. Аналіз плинності кадрів. Оцінка стану плинності кадрів на підприємстві. Розробка і впровадження заходів щодо зниження рівня плинності кадрів. Управління мобільністю кадрів на виробництві. Система професійного просування працівників. Управління професійнокваліфікаційним ростом керівників і спеціалістів. Організація управління трудовою дисципліною. Організація обліку ефективного використання робочого часу. Управління плинністю кадрів і трудовою мотивацією робітників у закордонних фірмах.

Тема 8. Кадровий менеджмент і національна ділова культура Особливості національної ділової культури. Вплив “м’яких” факторів (ставлення до роботи, формування ділової культури) на управління персоналом. Рівень культури в бізнесі: національна культура, організаційна культура (певної організації), управлінська культура(стиль керівника). Взаємозалежність культур. Кластерна форма організації бізнес-структур. Колективізм, індивідуалізм і їх прояв в організаціях. Роль керівника і специфіка його роботи. Особливості мотивації персоналу і відповідальності. Інституціональна культура бізнесу. Прищеплювання кращих зразків зарубіжних культур управління персоналом. Вікові межі засвоєння людиною іншої культури. Система управління персоналом і зміна звичок людей. Значення історії національної культури, її цінностей і зразків поведінки людей у сфері управління персоналом. Національна культура як специфічна сукупність засобів взаємодії людей у певному суспільстві із зовнішнім і внутрішнім середовищем. Внутрішньокультурні відношення в системі державного управління і менеджменту горизонтальних ринкових структур. Ставлення людини до влади. Моделі участі в управлінні. Західна і Східна культури, їх специфічні особливості, порівняльні характеристики, необхідність урахування в кадровому менеджменті. Дослідження українських учених у галузі управління людьми на засадах національної культури. Вкраплення демократичної й авторитарної, відкритої

й закритої, ринкової та статичної культур у національну культуру українського народу. Теорія “жорсткого менеджменту” і обґрунтування необхідності його впровадження в управління персоналом в Україні.

Тема 9. Психологічні та психотехнологічні основи добору і перевірки персоналу Основні вимоги до персоналу і класифікація методів оцінки. Науково-методичні принципи добору персоналу. Психологічні особливості роботи кадрових органів на етапах оголошення конкурсу і співбесіди. Психологічне тестування, його переваги і недоліки. Психодіагностика у доборі кадрів. Основні тести на увагу і пам'ять. Психофізіологічні, особистісні та соціально-психологічні характеристики, ділові якості. Сутність методів управління персоналом. Діагностична система оцінки: самовизначення, самоуявлення і самовизначення. Діагностичні ігри. Тести на стиль керівництва. Автоматизована оцінка знань. Тести на інтелект. Самовираження і самоствердження. Вибір партнерів і лідера. Співбесіда в експертній комісії. Сучасні технології ефективних комунікацій, їх можливості в управлінні персоналом. Психологія і менеджмент людських ресурсів. Психофізіологічні технології в управлінні персоналом. Етапи ефективного менеджменту управління персоналом. Необхідні умови ефективного менеджменту персоналу.

Тема 10. Оцінювання результатів діяльності персоналу кадрових служб Оцінювання результатів праці як функція управління персоналом. Чинники, які впливають на ефективність управління персоналом. Класифікація чинників, які враховують під час оцінювання результатів праці. Результати праці керівника. Результати праці спеціалістів. Умови ефективного оцінювання результатів праці. Основні методи оцінювання результатів праці управлінських працівників. Показники результативної діяльності. Оцінювання результатів діяльності. Оцінювання діяльності підрозділів управління персоналом. Показники оцінки ефективності діяльності. Оцінювання результатів діяльності підрозділів управління персоналом. Оцінювання економічної ефективності проектів удосконалення управління персоналом. Порядок розрахунку. Обчислення витрат, пов'язаних з удосконаленням системи управління персоналом.

Тема 11. Організація діловодства. Обробка кадрової інформації Основні вимоги до організації діловодства кадрових служб. Документаційне забезпечення управління кадрами. Організація обліку кадрів і звітності щодо них. Система банків даних. Системи кадрової інформації. Системи, які засновані на знаннях(експертні системи). Інтерактивна концепція застосування електронно-обчислювальної техніки у роботі кадрових служб. Правила оформлення документів. Оформлення кадрової документації. Положення про персонал підприємства. Структура та штатна чисельність. Штатний розклад. Посадова інструкція. Документи щодо прийняття, звільнення, переведення та відпусток працівників. Трудові угоди (контракти). Документи про матеріальну відповідальність. Документи щодо захисту комерційної таємниці. Ведення трудових книжок. Документи щодо оформлення відрядження працівників.

4. Рекомендована література та інтернет-ресурси

Базова :

1. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-III – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
3. Менеджмент персоналу. Практикум: навч. посіб. / за ред. О. І. Сердюк. Полтава : ПДАА, 2012. 344с
4. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / за заг. ред. М. С. Татаревської. Одеса : Атлант, 2013. 427 с
5. Маркова Н. С. Розвиток персоналу : навч. посіб. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 256 с

Додаткова

1. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : ВД «Професіонал», 2006. 512 с.
3. Крушельницька О. В., Д. П. Мельничук. Управління персоналом : навч. посіб. Київ: «Кондор», 2003. 296 с.