

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні

**ЗАВДАННЯ
для комплексної контрольної роботи
з навчальної дисципліни
підготовки докторів філософії
зі спеціальності 074 «Публічне управління та адміністрування»**

2016 рік

РОЗРОБЛЕНО ТА ВНЕСЕНО:

кафедрою державного управління, публічного адміністрування та
регіональної економіки, протокол№..... від..... (до
25.04.2016)

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Метою проведення комплексних контрольних робіт (ККР) з навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні» є заміри залишкових знань здобувачів

Проведення ККР необхідне в наступних випадках:

- а) проведення самоаналізу ВНЗ (в т.ч. акредитаційного);
- б) проведення самоаналізу спеціальності (в т.ч. акредитаційного);
- в) проведення акредитаційної експертизи;
- г) формування акредитаційної справи.

ККР є обов'язковим елементом комплексу матеріалів навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни, яке входить до складу освітньо-наукової програми підготовки здобувачів ступеня доктора філософії по спеціальності 074 «Публічне управління та адміністрування».

ККР є способом діагностики якості вищої освіти.

До виконання ККР залучаються всі здобувачі спеціальності 074 «Публічне управління та адміністрування» всіх форм навчання, після завершення ними вивчення даної дисципліни. У цих заходах мають прийняти участь не менше 90% спискового складу здобувачів, які перевіряються.

ККР з навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні» розробляється у відповідності до програми навчальної дисципліни.

Пакет ККР з навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні» включає мінімум 30 варіантів.

Кожен варіант складається з п'яти завдань (трьох стереотипних, діагностичного та евристичного завдання) для контролю теоретичних знань і практичних навичок здобувача.

Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач за виконання всіх завдань комплексної контрольної роботи, – 100.

Розподіл балів за виконання кожного завдання ККР наведено у розділі 3.

Тривалість виконання ККР з навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні» - 2 години - 00 хвилин.

Пакети ККР розроблено кафедрою державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки.

До складу пакетів ККР входить:

1. Програма навчальної дисципліни.
2. Анотація до комплексної контрольної роботи.
3. Комплексна контрольна робота з дисципліни.
4. Критерії оцінювання виконання завдань комплексної контрольної роботи.
5. Перелік довідкової літератури, використання якої дозволяється при виконанні комплексної контрольної роботи.

Наслідки (результати) виконання ККР з навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні» є предметом ретельного аналізу кафедрою державного управління, публічного

адміністрування та регіональної економіки з метою виявлення недоліків у підготовці здобувачів і розробки заходів по їх усуненню.

2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ КОМПЛЕКСНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

2.1. Зразок ККР

ЗАВДАННЯ № 1 ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗАЛИШКОВИХ ЗНАТЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**«Управління людськими ресурсами в публічному адмініструванні»
підготовки докторів філософії
зі спеціальності 074 Публічне управління та адміністрування**

Завдання 1. Нарисуйте схему взаємозв'язку між складовими корпоративної культури і засобами їх формування та підтримання.

Завдання 2. Генеральний директор Міжнародного центра з навчання управлінню звернувся до консультаційної компанії, що спеціалізується на управлінні персоналом. За три роки свого існування Центр перетворився з об'єднання трьох колишніх колег у могутній навчальний заклад, що реалізує десятки програм професійного навчання. У Центрі працює 15 штатних інструкторів і 5 технічних співробітників. Генеральний директор Центра також періодично запрошує викладачів, з якими заключає разові контракти. Центр проводить навчання керівників, фахівців з фінансів, бухгалтерського обліку і стратегічного управління, пропонуючи курси для всіх бажаючих, а також розробляючи спеціальні програми за замовленням організацій. Частина останніх складає близько 70 % обсягу робіт Центру. На думку Генерального директора Центру, початковий період розвитку організації з ідеологією «компанія = родина» закінчився. Центр перейшов межі неформальної організації і має потребу у формальній системі оцінки роботи кожного співробітника. Отже, які цілі в області управління персоналом стоять перед Центром? Яку систему оцінки роботи співробітників ви б запропонували Генеральному директору?

Завдання 3. Віктора Вікторовича знають всі як енергійного твердого керівника. У його відділі чітка дисципліна, всі знають свої обов'язки, існує по-рядок, єдиний для всіх. Права та обов'язки не обговорюються. Невиконання обов'язків карається. Загальні інтереси ставляться вище особистих. Віктор Вікторович є прикладом у всьому для своїх підлеглих. Якщо потрібен творчий підхід при прийнятті рішень, керівник виступає слабким, але взагалі відділ працює ефективно. Але у відділі велика плінність кадрів, а підлегли не зовсім люблять керівника, і це робить атмосферу у колективі напруженою. Яка модель поведінки у керівника? З'ясуйте наслідки даного стилю керівництва. Чи ефективний керівник такого типу у вітчизняному менеджменті?

Завдання 4. Розкрийте сутність напрямів розрахунку економічного ефекту від окремих заходів у роботі з персоналом. Результати оформіть у вигляді табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Напрями розрахунку економічного ефекту від окремих заходів у роботі з персоналом

№	Затрати	Напрями розрахунку ефекту
Заходи з навчання та підвищення кваліфікації персоналу		
1...n	?	?
Заходи з удосконалення організаційної структури управління підприємства		
1b...n	?	?
Заходи з оцінювання роботи та працівників		
1c...n	?	?
Заходи з удосконалення процедури наймання		
1d...n	?	?

Розглянуто на засіданні кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки

Протокол № 10 від 04.03.2016 р.

Завідувач кафедри

Гавкалова Н. Л.

2.2. Перелік завдань, які включено до складу ККР

Комплексна контрольна робота складається з чотирьох завдань: двох діагностичних, стереотипного та евристичного завдання, які перевіряють рівень оволодіння здобувачами професійними компетентностями з аналізу змісту кадрової роботи в публічній установі, шляхів формування і розвитку трудового потенціалу і кадрового складу організації, забезпечення його ефективного використання; планування повноважень посадових осіб публічної адміністрації; вдосконалення соціальної структури та професійно-кваліфікаційного складу персоналу; здійснення оцінки ефективності праці персоналу публічної установи.

Стереотипне завдання розкриває рівень оволодіння здобувачами професійними компетентностями зі здійснення порівняльного аналізу та повної характеристики складових корпоративної культури і засобів їх формування та підтримання.

Діагностичне завдання розкриває рівень оволодіння здобувачами професійними компетентностями з аналізу переваг та недоліків моделей поведінки керівника, визначення наслідків різних стилей керівництва та впливу на них сучасних тенденцій управління персоналом, аналізу практичної ситуації з визначення системи оцінки роботи співробітників.

Евристичне завдання розкриває рівень оволодіння здобувачами професійними компетентностями з проведення порівняльного аналізу заходів у роботі з персоналом в контексті виявлення витрат та розрахунку економічного ефекту від цих заходів.

3. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ КОМПЛЕКСНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Виконання кожного завдання комплексної контрольної роботи оцінюється відповідно до Тимчасового положення «Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою» ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

Розподіл балів за виконання завдань комплексної контрольної роботи наведено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Розподіл балів за завданнями для комплексних контрольних робіт

Завдання ККР (у кожному варіанті)	Комплексна контрольна робота				Сума балів
	ЗККР1	ЗККР2	ЗККР3	ЗККР4	
Максимальна кількість балів	18	22	27	33	100

ЗККР – завдання для комплексної контрольної роботи.

Критерії оцінки виконання завдань ККР:

Підсумкова оцінка за роботу складаються із суми балів за виконання всіх завдань, що округлені до цілого числа за правилами математики.

Алгоритм вирішення кожного завдання включає окремі етапи, які відрізняються за складністю, трудомісткістю та значенням для розв'язання завдання. Тому окремі завдання та етапи їх розв'язання оцінюються відокремлено один від одного таким чином:

Завдання 1 (18 балів):

10 балів – за коректно нарисовану схему взаємозв'язку між складовими корпоративної культури і засобами їх формування та підтримання;

7 балів – за надання повного переліку складових корпоративної культури та характеристики засобів їх формування та підтримання;

1 бал – за наявність і ґрунтовність висновку.

Завдання 2 (22 бали):

9 балів – за правильне визначення цілей в області управління персоналом, що стоять перед Центром;

9 балів – за детальний аналіз ситуації з посиланнями на особливості використання тієї чи іншої системи оцінки роботи співробітників;

4 бали – за наявність обґрунтованого висновку щодо застосування рис означеної системи в публічних установах України.

Завдання 3 (27 балів):

12 балів – за виконання завдання з урахуванням використання необхідних для цього знань та вмінь, передбачених навчальною програмою;

5 балів – за правильну характеристику конфліктної ситуації;

5,5 бала – за наявність пояснень щодо застосування означених інструментів врегулювання ситуації, що аналізується;

3 бали – за логічну послідовність аналізу ситуації;

1,5 бала – за охайність подання аналізу ситуації.

Завдання 4 (33 бали):

15 балів – за виконання завдання з урахуванням використання необхідних для цього знань та вмінь, передбачених навчальною програмою;

12 балів – за правильну характеристику напрямів роботи з персоналом та коректний розрахунок економічного ефекту від окремих заходів;

3 бали – за логічну послідовність аналізу ситуації.

2 бали – за аргументованість і ґрунтовність висновку.

1 бал – за охайність подання аналізу ситуації.

При цьому, якщо при виконанні будь-якого ЗККР допущена незначні помилки, але вірний хід роботи, то максимальна оцінка за таке ЗККР зменшується на 1-2 бали, при наявності значних помилок, або виконання тільки частини певного ЗККР максимальна оцінка за таке ЗККР зменшується на 5-10 балів. У разі якщо завдання не вирішені здобувач отримує за нього 0 балів.

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей зрізу залишкових знань здобувачів та іншої академічної документації.

4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

4.1. Основна

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; перев. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.

2. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учебн. пособ. / Н. Б. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Мн. : Интерспрессерсис, Экоперспектива, 2003. – 352 с.
3. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2009. – 296 с.
4. Грэхем Х. Т. Управление человеческими ресурсами : учебн. пособ. для вузов / Х. Т. Грэхем, Р. Бенкет; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
5. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер; пер. с англ. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 799 с.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин – 5-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород : НИМБ, 2005. – 720 с.
7. Магура М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – 216 с.
8. Малуев П. А. Управление персоналом / П. А. Малуев, Ю. Е. Мелихов. – М. : Издательство «Альфа-пресс», 2005. – 184 с.
9. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник / В. И. Маслов. – М. : Издательство «Финпресс», 2004. – 288 с.
10. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учебн. пособ. для вузов. / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Издательство «Экзамен», 2002. – 256 с.
11. Персональный менеджмент : учебник / С. Д. Резник и др. – 2-е изд., переаб. и доп. – М. : МНФРА-М, 2002. – 622 с.
12. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
13. Технологии кадрового менеджмента : учебно-практическое пособ. / под ред. И. В. Мишуровой. – М. : ИКЦ «МарТ» ; Ростов н/Д. : Издательский центр «МарТ», 2004. – 368 с. 34
14. Управление персоналом : современная российская практика / С. К. Мордовин. – СПб. : Питер, 2003. – 288 с.
15. Управление персоналом организации : учебник / под ред А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М., 2003. – 638 с.
16. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. – 6-е изд, перераб. и доп. – М. : ЗАО «Бизнес-школа» «Интел-синтез», 2002. – 336 с.
17. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
18. Янковська Л. А. Менеджмент персоналу. Підготовка та перепідготовка працівників підприємства : навч. посібн. / Л. А. Янковська. – Львів : Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2005. – 196 с.

4.2. Додаткова

19. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уилльямс; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – XVI, 504 с.
20. Магура М. И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров / М. И. Магура. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. – 304 с.
21. Слиньков В. Н. Персонал и его менеджмент : практические рекомендации / В. Н. Слиньков – К. : КНТ, 2007. – 476 с.
22. Ткаченко А. М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом : монографія / А. М. Ткаченко, Т. С Морщенок. – Запоріжжя: Видавництво Запорізької державної інженерної академії, 2008. – 234 с.
23. Управління розвитком людських ресурсів : монографія / Н. І.Верхоглядова, С. Б. Ільїна, Н. А. Іванникова, О. В. Лаврінченко та ін. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2006. – 317 с.
24. Управление персоналом / И. П. Продиус, Т. А. Владимирова, Д. В. Запорожан и др. – Одесса : Одес. Гос. мед. ун-т, 2001. – 251 с.
25. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.
26. Уткин Э. А. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия / Э. А. Уткин, К. Т. Стабаева. – М. : ТЕИС, 2002. – 304 с.
27. Федорова Н. В. Управление персоналом организации: учебн. пособ. / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2005. – 416 с.
28. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом : учеб. пособ. для вузов / Ю. А. Цыпкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 446 с.

4.3. Ресурси Інтернет

29. Журнал «Демографія та соціальна економіка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.idss.org.ua/journal.html
30. Журнал «Ефективна економіка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/efek/index.html>
31. Журнал «Інвестиції: практика та досвід» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.investplan.com.ua/>
32. Журнал «Справочник по управлению персоналом» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : kadrovik.ru
33. Журнал «Управление персоналом – Украина» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hrd.com.ua/>
34. Журнал «Management.com.ua» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/hrm/>
35. Кодекс законів про працю України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
36. Класифікатор професій ДК 003:2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrliga.com>
37. Міністерство праці та соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minpraci.gov.ua>
38. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>

39. Про зайнятість населення : Закон України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>
40. Про оплату праці : Закон України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
41. Про охорону праці : Закон України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2694-12>
42. Сервер Верховной Рады Украины. [Електронний ресурс]. –Режим доступу : www.rada.gov.ua/
43. Співтовариство кадровиків та фахівців з управління персоналом [Електронний ресурс]. –Режим доступу : <http://hrliga.com>