

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

"ЗАТВЕРДЖУЮ"
Проректор з наукової роботи та
міжнародного співробітництва

Володимир ЄРМАЧЕНКО

Менеджмент персоналу

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань **07 Управління та адміністрування**
Спеціальність **073 Менеджмент**
Освітній рівень **третій (освітньо-науковий)**
Освітня програма **Менеджмент**

Статус дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

**вибіркова
українська**

Завідувач кафедри
менеджменту та бізнесу

Тетяна ЛЕПЕЙКО

**Харків
2021**

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри менеджменту та бізнесу
Протокол № 1 від 27.08.2021 р.

Розробники:
Назаров Нікіта Костянтинович, к.е.н., доц. кафедри менеджменту та бізнесу

**Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

Анотація навчальної дисципліни

Анотація навчальної дисципліни. У сучасних економічних умовах персонал розглядається як основний ресурс підприємства, що значною мірою визначає успіх усієї його діяльності. Тому управління персоналом повинно бути ефективним, керівництво має створювати оптимальні умови для розвитку працівників. Саме персонал є довгостроковим чинником конкурентоспроможності та виживання підприємства. Високоякісне управління у широкому розумінні й високоякісне управління персоналом зокрема – є вирішальним чинником стабільного та тривалого функціонування різноманітних організацій, їхнього поступального розвитку. Наразі зростають вимоги до організаційно-економічного забезпечення управління персоналом й обґрунтованого планування кількості працівників, оптимізації професійно-кваліфікаційної структури персоналу, нормування праці, розроблення прогресивних систем стимулювання праці, обґрунтування витрат на розвиток персоналу тощо. Отже, зростає потреба в працівниках, яким до снаги вирішення складних питань професійного добору персоналу, адаптації та розстановки кадрів, планування діяльності структурних підрозділів, нормування та стимулювання праці, розвитку персоналу тощо.

Навчальна дисципліна “Менеджмент персоналу” належить до вибіркових навчальних дисциплін.

Мета навчальної дисципліни: вивчення необхідних теоретичних основ та отримання практичних навичок щодо формування, використання та розвитку персоналу підприємств та організацій, якими має володіти спеціаліст у галузі управління людськими ресурсами

Характеристика навчальної дисципліни

Курс	1А
Семестр	2
Кількість кредитів ECTS	4
Форма підсумкового контролю	Залік

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни:

Пререквізити	Постреквізити
Статистика	Математичні методи, моделі та інформаційні технології у наукових дослідженнях
Методологія та організація наукових досліджень	Організаційна поведінка
Іноземна мова	
Регіональна економіка	

Компетентності та результати навчання за дисципліною

Компетентності	Результати навчання
Здатність визначати принципи та методи МП на підприємстві	Обґрунтовувати вибір принципів та методів МП на підприємстві, аналізувати систему управління персоналом на підприємстві
Здатність до реалізації процесу наймання персоналу до підприємства	Аналізувати потребу підприємства в кадрах, обирати відповідні джерела її забезпечення, використовувати сучасні методи відбору персоналу
Використовувати методи оцінювання персоналу, розробляти науково обґрунтовані заходи на основі результатів атестації	Застосовувати методи оцінювання персоналу, проводити атестацію персоналу та розробляти науково обґрунтовані заходи на основі результатів оцінювання
Розрізняти основні види, форми і методи навчання персоналу, застосовувати їх залежно від потреб підприємства	Складати і обґрунтовувати плани навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, розвитку ділової кар'єри співробітників; застосовувати методи навчання відповідно до потреб підприємства
Визначати та застосовувати методи матеріальної та нематеріальної мотивації трудової діяльності персоналу	Аналізувати стан мотивації персоналу, застосовувати відповідні методи матеріальної та нематеріальної мотивації трудової діяльності персоналу підприємства
Проводити діагностику та планування основних процесів руху персоналу на підприємстві,	Аналізувати показники руху персоналу та розробляти науково обґрунтовані заходи щодо роботи з персоналом, що звільняється
Ефективно використовувати наукові принципи та методи діяльності служби МП та методи кадрового діловодства	Розробляти та використовувати кадрову документацію та внутрішню нормативно-правову базу МП відповідно до діючого законодавства про працю
Здатність до аналізу стану соціально-психологічного клімату в колективі та розроблення ефективних методів вирішення конфліктів	Використовувати ефективний стиль та сучасні техніки спілкування у налагодженні зв'язків між працівниками, спрямовані на згуртування колективу.
Розрізняти особливості поведінки особистості на підприємстві, створення формальних і неформальних груп	Застосовувати методи створення трудового колективу, механізми створення формальних і неформальних груп; аналізувати силу корпоративної культури
Здатність здійснювати стратегічне планування в сфері управління персоналом	Визначати зміст та завдання стратегії та політики управління персоналом підприємства
Розробляти та застосовувати науково обґрунтовані форми та методи оптимізації інтересів соціальних партнерів на підприємстві	Будувати структуру та зміст колективних переговорів. Презентувати проект колективного договору
Аналізувати рівень ефективності соціально-трудова процесів на підприємстві; застосовувати науково обґрунтовані методи визначення та оптимізації ефективності МП на підприємстві	Презентувати результати аналізу ефективності управління персоналом

Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту підприємств

1.1. Роль і значення управління персоналом як науки і навчальної дисципліни.

Сутність управління персоналом як науки. Взаємозв'язок управління персоналом з іншими науками, міждисциплінарний зміст науки управління персоналом. Практична значущість ефективного управління персоналом у досягненні конкурентних переваг підприємства.

1.2. Управління персоналом як складова менеджменту підприємства.

Сутність, мета та завдання управління персоналом в умовах ринку. Зміст системи управління персоналом. Методи управління персоналом: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Основні аспекти, принципи управління персоналом.

Зміст понять "трудові ресурси", "людські ресурси", "персонал", "кадри", "людський капітал".

1.3. Етапи історичного розвитку управління персоналом.

Аналіз розвитку концепцій і теорій управління персоналом: концепція управління трудовими ресурсами, концепція управління персоналом, концепція управління людськими ресурсами, концепція управління людиною. Порівняльний аналіз вітчизняного та провідних зарубіжних підходів до управління персоналом.

Тема 2. Основні характеристики персоналу підприємства

2.1. Структура та кількість персоналу підприємства.

Структура персоналу підприємства: штатна, організаційна, соціальна, рольова, функціональна. Категорії персоналу підприємства.

Структура персоналу за віком, статтю, стажем роботи, рівнем освіти. Кількість персоналу: нормативна, штатна, фактичний склад працівників.

2.2. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівника.

Поняття посади, професії, спеціальності, кваліфікації, професійної придатності. Кваліфікаційні групи персоналу підприємства. Показники, що характеризують кваліфікацію персоналу.

2.3. Компетенції та компетентності працівника: сутність, види.

Сутність та види компетенцій працівника. Структура та види компетентності працівника: функціональна, інтелектуальна, ситуативна, часова, соціальна.

Тема 3. Організація наймання персоналу на підприємство

3.1. Сутність та зміст процесу наймання персоналу на підприємство.

Сутність наймання персоналу. Зарубіжні та вітчизняні підходи до наймання персоналу. Зміст процесу наймання персоналу на підприємство.

3.2. Планування потреби підприємства в персоналі.

Сутність, зміст та особливості процесу визначення потреби підприємства в персоналі. Мета та завдання планування персоналу. Об'єктивні та суб'єктивні чинники, що впливають на визначення потреб у персоналі. Методи визначення потреби підприємства в персоналі.

3.3. Залучення персоналу до підприємства.

Основні види забезпечення потреби підприємства в кадрах. Етапи процесу залучення персоналу. Методи аналізу змісту робіт. Документи, що описують вимоги до кандидатів на посади. Характеристика внутрішніх та зовнішніх джерел залучення персоналу.

3.4. Відбір персоналу.

Сутність та зміст процедури відбору персоналу. Способи первинного відбору персоналу.

Структура та види резюме. Інтерв'ю як основний метод відбору персоналу. Сутність та зміст трудового договору.

3.5. Управління трудовою адаптацією.

Сутність та цілі трудової адаптації персоналу. Напрями й аспекти трудової адаптації персоналу. Сутність та зміст управління процесом адаптації.

Тема 4. Оцінювання та атестація персоналу

4.1. Ділове оцінювання персоналу: сутність, види, методи.

Об'єктивна необхідність і значення ділового оцінювання персоналу. Сутність, цілі, завдання, елементи оцінювання персоналу.

Процес оцінювання персоналу. Критерії та методи оцінювання персоналу. Методи визначення величини оцінки.

4.2. Оцінювання керівників та спеціалістів на підприємстві.

Напрями оцінювання діяльності спеціалістів: оцінювання результатів основної діяльності та діяльності, супутньої до основної, оцінювання поведінки працівника у колективі спеціалістів.

Напрями оцінювання діяльності керівників: оцінювання результатів роботи підлеглого колективу й оцінювання виконання функцій щодо управління колективом.

4.3. Атестація персоналу.

Сутність та функції атестації. Види атестації. Зміст атестації для різних категорій персоналу. Призначення та зміст атестаційної комісії. Етапи проведення атестації. Документальне супроводження атестації. Використання результатів атестації персоналу.

Тема 5. Професійний розвиток персоналу

5.1. Управління діловою кар'єрою персоналу.

Теоретичні основи розвитку персоналу. Поняття про ділову кар'єру та просування по службі. Моделі ділової кар'єри. Планування та управління кар'єрою персоналу. Кар'єрограма як основа планування кар'єри. Чинники, що визначають напрям та швидкість кар'єри.

Напрями руху та професійно-кваліфікаційного просування робітників. Планування та реалізація професійно-кваліфікаційного просування керівників і спеціалістів.

5.2. Професійне навчання персоналу.

Зміст та елементи процесу професійного навчання персоналу.

Первинна професійна підготовка персоналу. Підвищення кваліфікації та перепідготовка робітників.

Форми	підвищення	кваліфікації	робітників
-------	------------	--------------	------------

 в організації. Програми підготовки персоналу. Самоосвіта, саморозвиток, самовдосконалення.

Специфіка оцінювання ефективності навчання персоналу.

5.3. Управління мобільністю кадрів.

Сутність та види мобільності персоналу. Причини та фактори, що визначають ступінь мобільності персоналу. Зміст управління мобільністю персоналу.

5.4. Планування та підготовка кадрового резерву.

Сутність і типи кадрового резерву. Етапи роботи з резервом управлінських кадрів. Показники, що характеризують стан роботи з кадровим резервом.

Тема 6. Мотивація та стимулювання персоналу

6.1. Мотивація та стимулювання трудової діяльності: основні поняття.

Поняття потреб, інтересів, мотивів, стимулів. Зміст мотиваційного процесу. Сутність, види та методи мотивації. Поняття стимулювання. Види стимулів. Основні мотиваційні моделі.

6.2. Матеріальна мотивація персоналу.

Поняття матеріальної мотивації. Проблема підвищення матеріальної мотивації трудової діяльності. Провідна роль заробітної плати, як основної форми доходу найманих працівників, у матеріальній мотивації трудової діяльності. Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів. Зв'язок мотивації трудової діяльності з диференціацією доходів населення.

Сутність та функції заробітної плати. Форми та системи оплати праці. Загальні вимоги до організації преміювання персоналу. Класифікація систем преміювання.

6.3. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.

Необхідність нових підходів до підвищення соціальної та виробничої активності працівників. Концепції "якості трудового життя", "збагачення змісту праці", "гуманізації праці", "співучасті" трудящих у прибутках.

Програми гуманізації праці. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання (індивідуалізація заробітної плати, участь працівників у прибутках, плани групового стимулювання, право працівників на придбання акцій на пільгових засадах тощо). Соціально-психологічні методи нематеріальної мотивації.

Тема 7. Управління процесом вивільнення персоналу

7.1. Методи та організація процесу вивільнення персоналу.

Сутність вивільнення персоналу. Гнучка політика зайнятості. Види звільнень персоналу. Загальні вимоги до організації звільнення. Види і методи скорочення персоналу. Сутність та зміст програми аутплейс-менту. Аутстафінг як метод скорочення персоналу.

7.2. Управління плинністю персоналу на підприємстві.

Сутність та види плинності персоналу. Зміст роботи з оцінювання та зниження рівня плинності персоналу. Причини, чинники і мотиви плинності кадрів на підприємстві. Показники, що характеризують плинність та рух персоналу. Зміст та елементи процесу управління плинністю кадрів.

Тема 8. Служба персоналу і кадрове діловодство

8.1. Організація кадрової служби підприємства.

Роль кадрової служби в апараті управління підприємством.

Структура та функції служби управління персоналом. Напрями роботи з удосконалення діяльності служб персоналу.

Положення про кадрову службу підприємства. Модель менеджера кадрової служби підприємства.

Регламентування посадових обов'язків. Регламентування діяльності структурних підрозділів, посадових осіб.

8.2. Кадрове діловодство.

Сутність кадрового діловодства. Напрями роботи з кадрового діловодства. Номенклатура справ з кадрового діловодства.

Документаційне забезпечення обліку та руху кадрів. Облік особового складу організації. Комп'ютеризація кадрового діловодства.

Тема 9. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом

9.1. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.

Мотивація як фундаментальний соціально-психологічний фактор трудової поведінки персоналу. Спонукальні сили людини, ціннісні уявлення особистості, ціннісні орієнтації особистості, соціальні установки, соціальні оцінки. Необхідність урахування соціально-психологічних закономірностей трудової поведінки працівників у процесі управління персоналом підприємства.

9.2. Типи та причини конфліктів, методи їх розв'язання.

Сутність конфлікту та передумови його виникнення. Типи конфліктів: внутрішньоособистісний; міжособистісний; між особистістю і групою; міжгруповий. Трудові конфлікти. Основні причини конфліктів на підприємстві. Методи управління конфліктними ситуаціями.

Тема 10. Корпоративна культура та організаційна поведінка персоналу

10.1. Особистість: сутність, структура, організаційна поведінка.

Сутність та структура особистості. Чинники, що впливають на формування організаційної поведінки особистості. Особливості поведінки особистості на підприємстві.

10.2. Формування та соціальний розвиток колективу.

Ознаки та класифікація колективів. Зміст процесу створення трудового колективу. Етапи розвитку трудового колективу. Механізм та особливості створення формальних і неформальних груп. Чинники, що впливають на ефективне функціонування групи.

10.3. Корпоративна культура в системі управління персоналом підприємств.

Сутність корпоративної культури, її рівні. Мета та елементи корпоративної культури в системі управління персоналом підприємств. Показники, що визначають силу корпоративної культури.

Тема 11. Стратегія і політика управління персоналом підприємства

11.1. Поняття і значення сучасної кадрової політики підприємств.

Сутність поняття "політика управління персоналом". Значення і цілі кадрової політики. Чинники, що визначають кадрову політику підприємства. Напрямки та типи політики управління персоналом підприємства.

11.2. Стратегії управління персоналом підприємства.

Сутність поняття "стратегія управління персоналом підприємства". Взаємозв'язок стратегії розвитку організації, стратегії управління персоналом та кадрової політики. Види кадрових стратегій підприємства. Інструменти реалізації кадрової стратегії підприємства.

11.3. Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу підприємства.

Етапи проектування кадрової політики підприємства. Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу підприємства.

Засади формування стратегії та політики управління персоналом. Завдання стратегії та політики управління персоналом організації.

Тема 12. Соціальне партнерство на підприємстві

12.1. Соціальне партнерство: сутність і функції.

Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства та чинники його розвитку. Сутність, значення та форми соціального партнерства. Роль та місце соціального партнерства в сучасній економічній системі.

Принципи соціального партнерства на рівні організації. Форми соціального партнерства між суб'єктами соціально-трудова відносин на рівні підприємства (організації).

12.2. Система регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві.

Сутність соціально-трудова відносин. Роботодавці і наймані працівники як основні сторони соціально-трудова відносин. Регулювання соціально-трудова відносин методами соціального партнерства.

12.3. Колективний договір як засіб зміцнення соціального партнерства.

Міжнародна правова основа ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів (міжнародні норми, затверджені МОП). Сутність, функції та роль колективного

договору.

Порядок ведення переговорів і укладення колективного договору. Стадії процесу переговорів та укладення колективного договору. Процедура складання та схвалення проекту колективного договору.

Тема 13. Ресурсне забезпечення управління персоналом

13.1. Нормативно-правова база управління персоналом.

Засади та документи нормативно-правового регулювання управління персоналом на рівні держави. Класифікатор професій ДК 003.

Документи нормативно-правової бази управління персоналом, які розробляються для внутрішнього використання: правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про структурні підрозділи організації, посадові інструкції.

13.2. Інформаційна база управління персоналом.

Сутність інформаційного забезпечення управління персоналом.

Інформаційна система управління персоналом.

13.3. Матеріально-технічне забезпечення управління персоналом.

Значення матеріально-технічного забезпечення управління персоналом.

Технічні засоби управління персоналом: прості пристрої та знаряддя праці; організаційна техніка; обчислювальні машини.

13.4. Фінансове забезпечення управління персоналом (витрати на персонал).

Сутність та механізм фінансового забезпечення управління персоналом, його значення у досягненні конкурентоспроможності організації. Структура витрат на персонал.

Тема 14. Ефективність управління персоналом

14.1. Загальні засади ефективності в економіці та управлінні.

Ефективність виробництва як співвідношення результату діяльності та сукупних витрат. Сутність понять "ефект" та "ефективність".

Сутність і значення ефективності управління персоналом. Складові ефективності управління персоналом та їх взаємодія. Показники ефективності управління персоналом. Підходи та методики оцінювання ефективності діяльності персоналу.

14.2. Організаційна ефективність управління персоналом.

Взаємозв'язок організаційної ефективності та економічної ефективності управління персоналом. Показники організаційної ефективності. Напрями досягнення організаційної ефективності управління персоналом.

Комплексне оцінювання управлінської праці: сутність, принципи застосування.

14.3. Економічна ефективність управління персоналом.

Методи аналізу економічної ефективності управління персоналом. Поняття витрат на персонал. Показники економічної ефективності управління персоналом. Динаміка співвідношення балансового прибутку й сукупних витрат на оплату праці у досягненні економічної ефективності управління персоналом.

14.4. Соціальна ефективність управління персоналом.

Показники та критерії соціальної ефективності управління персоналом. Методи оцінювання соціальної ефективності управління персоналом. Соціологічні дослідження рівня соціальної ефективності управління персоналом.

Методи навчання та викладання

Методи навчання, спрямовані на активізацію та стимулювання навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти: лекції, дискусії, робота в малих групах (теми 2, 8), виконання практичних завдань, міні-лекції (тема 10).

Порядок оцінювання результатів навчання

Оцінювання результатів вивчення навчальної дисципліни “Трудова економіка” здійснюється за накопичувальною (100-бальною) системою оцінювання.

Оцінювання здійснюється за такими видами контролю:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту отримати залік, – 60 балів);

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового заліку, відповідно до графіку навчального процесу.

Поточний контроль включає оцінювання роботи студентів під час:

лекцій: активна робота на парі (2 бали за кожне заняття) за умови відповіді здобувачем на поставлені викладачем питання, які свідчать про ступінь засвоєння лекційного матеріалу. Загальна кількість балів – 20.

практичних та семінарських занять:

активна робота на парі (2 бали за кожне заняття) за умови виконання здобувачем практичних завдань, участі здобувачів в обговореннях, дискусіях. Загальна кількість балів – 20.

поточна контрольна робота. Протягом семестру здобувачі пишуть 2 контрольні роботи. Максимальна оцінка за кожну контрольну роботу 10 балів. Структура контрольної роботи: 1) 10 тестів (максимальна оцінка за кожну правильну відповідь 0,5 бали, $10 \times 0,5 = 5$ балів); 2) два практичних завдання (максимальна оцінка за кожне завдання – 2,5 бали, $2,5 \times 2 = 5$ балів).

колоквіум. Протягом семестру здобувачі пишуть 2 колоквіуми. Максимальна оцінка за кожен з колоквіумів 20 балів. Максимальна кількість балів за обидва колоквіуми – 40. Перший колоквіум включає теми 1 – 6, а другий колоквіум – теми 7 – 12. Структура колоквіуму: 1) 20 тестів (максимальна оцінка за кожну правильну відповідь 0,5 бали, $20 \times 0,5 = 10$ балів); 2) два практичних завдання (максимальна оцінка за кожне завдання – 5 балів, $5 \times 2 = 10$ балів).

Підсумковий контроль:

Формою підсумкового контролю є залік. Підсумкова оцінка знань та компетентностей здобувачів з навчальної дисципліни визначається на підставі сумування набраних балів за усі види контролю, які мали місце протягом семестру. Видами контролю є: активна робота на парі, колоквіуми, письмові контрольні роботи.

Здобувача слід вважати атестованим, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімум можлива кількість балів за поточний контроль (а отже і залік) упродовж семестру – 60 балів, а максимум – 100.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: “60 і більше балів – зараховано”, “59 і менше балів – не зараховано” та заноситься у залікову “Відомість обліку успішності” навчальної дисципліни.

Виставлення підсумкової оцінки здійснюється за шкалою, наведено в таблиці “Шкала оцінювання: національна та ЄКТС”.

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		
60 – 63	E	задовільно	не зараховано
35 – 59	FX	незадовільно	

Форми оцінювання та розподіл балів наведено у таблиці “Рейтинг-план навчальної дисципліни”.

Рейтинг-план навчальної дисципліни

Тема	Форми та види навчання		Форми оцінювання	Мак бал
1	2		3	4
Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту підприємств Тема 2. Основні характеристики персоналу підприємства	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Лекція №1 за питаннями: 1.1. Необхідність вивчення дисципліни "Трудова економіка". 1.2. Місце і роль науки "Трудова економіка" серед інших наук. 2.1. Населення як демографічна категорія. 2.2. Характеристика якісного та кількісного складу населення.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №1: Тестове завдання за темою 1-2; Вирішення практичних завдань щодо розрахунку темпів росту та приросту населення.	Активна робота на парі	2
	<i>Самостійна робота</i>			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Завдання і напрямки реалізації управління трудовим потенціалом на державному рівні. 2. Працездатне населення України. 2. Підготовка до практичного заняття (розрахунок коефіцієнту приросту).		
Тема 3. Організація наймання персоналу на підприємство	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Лекція №2 за питаннями: 3.1. Теоретичні основи управління трудовим потенціалом як системи. 3.2. Елементи державної системи управління трудовим потенціалом. Структура системи управління трудовим потенціалом.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №2: Тестове завдання за темою 3. Вирішення практичних завдань щодо розрахунку ефективності демографічних, міграційних процесів.	Активна робота на парі	2
	<i>Самостійна робота</i>			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Організаційний і функціональний аспект державної системи УТП. Підготовка до практичного заняття (визначення показників природного та механічного руху населення).		

1	2		3	4
Тема 4. Оцінювання та атестація персоналу Тема 5. Професійний розвиток персоналу	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція №3 за питаннями: 4.1. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом, порядок її розробки, затвердження та перегляду. 4.2. Система нормативно-правових актів, що регулюють управління трудовим потенціалом.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №3: Тестове завдання за темою 4. Вирішення практичних завдань щодо розрахунку рівня розвитку трудового потенціалу населення країни.	Активна робота на парі	2
			Письмова контрольна робота	10
	Самостійна робота			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Роль правового забезпечення системи управління трудовим потенціалом. 2. Науково-методичне обслуговування процесів управління і використання трудового потенціалу. Підготовка до контрольної роботи			
Тема 6. Мотивація та стимулювання персоналу	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція №4 за питаннями: 5.1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки: особливості та відмінності від інших ринків. 5.2. Регулятори ринку праці. 5.3. Складові частини ринку праці.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №4: Тестове завдання за темою 5. Вирішення практичних завдань щодо оцінки ефективності функціонування ринку праці.	Активна робота на парі	2
	Самостійна робота			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Роль ринку праці як інструменту включення робочої сили в суспільне виробництво. 2. Умови ефективного функціонування і тенденції розвитку ринку праці в Україні і світі. Вирішення практичних завдань з оцінки ефективності функціонування системи управління трудовим потенціалом.			
Тема 7. Управління процесом вивільнення персоналу Тема 8. Служба персоналу і кадрове діловодство	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція №5 за питаннями: 6.1. Сутність і значення планування і прогнозування трудових ресурсів для поступального розвитку суспільства. 6.2. Система балансів трудових ресурсів. 6.3. Етапи та методика планування й прогнозування трудових ресурсів.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №5: Тестове завдання за темою 6. Вирішення практичних завдань з оцінки рівня зайнятості населення.	Активна робота на парі	2
			Колоквіум	20
Самостійна робота				
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Оптимізація пропорцій розподілу трудових ресурсів за галузями народного господарства, територіями та основними видами діяльності. 2. Прогнозування чисельності населення і складу трудових ресурсів. Вирішення практичних завдань з оцінки рівня зайнятості та безробіття населення. Підготовка до колоквіуму.			

1	2	3	4	
Тема 9. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція №6 за питаннями: 7.1. Сутність людського капіталу. 7.2. Людський капітал як складова інтелектуального капіталу. Ефективність використання людського капіталу.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №6: Тестове завдання за темою 7. Вирішення практичних завдань щодо оцінки людського капіталу.	Активна робота на парі	2
	Самостійна робота			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за наступними питаннями: 1. Теорія людського капіталу. 2. Методи оцінки ефективності використання людського капіталу. Вирішення практичних завдань з оцінки людського розвитку.			
Тема 10. Корпоративна культура та організаційна поведінка персоналу	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція №7 за питаннями: 8.1. Поняття мотивації. 8.2. Мотивація економічної активності населення як складова системи управління трудовим потенціалом. 8.3. Форми та методи матеріальної і нематеріальної мотивації економічної активності працівників.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №7: Тестове завдання за темою 8. Вирішення практичних завдань щодо визначення показників оцінки економічної активності та рівня доходів населення.	Активна робота на парі	2
	Самостійна робота			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Створення умов трудової ситуації, що передбачає вплив на поведінку працівника за допомогою потреб, інтересів, бажань і цілей. 2. Стимули як інструменти, що викликають дію певних мотивів.			
Тема 11. Стратегія і політика управління персоналом підприємства	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція №8 за питаннями: 9.1. Теоретичні основи й об'єктивні передумови суспільної організації праці. 9.2. Суб'єкти соціального партнерства. 9.3. Регулювання соціально-трудова відносин. 9.4. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. 9.5. Зарубіжний досвід соціального партнерства.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №8: Тестове завдання за темою 9. Вирішення практичних завдань з розподілу зайнятих за сферами та галузями народного господарства.	Активна робота на парі	2
			Письмова контрольна робота	10
Самостійна робота				
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Державні функції щодо соціального партнерства. 2. Національна рада соціального партнерства. 3. Правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні. Підготовка до письмової контрольної роботи.			

1	2	3	4	
Тема 12. Соціальне партнерство на підприємстві	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція №9 за питаннями: 10.1. Роль та зміст соціальної політики в системі управлінні трудовим потенціалом. 10.2. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №9: Тестове завдання за темою 10. Вирішення практичних завдань з розрахунку балансу трудових ресурсів.	Активна робота на парі	2
	Самостійна робота			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Адресність соціальної допомоги. 2. Роль суспільних фондів споживання. 3. Зміст процесу соціального страхування. Вирішення практичних завдань з оцінки ефективності формування балансу трудових ресурсів.			
Тема 13. Ресурсне забезпечення управління персоналом Тема 14. Ефективність управління персоналом	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція №10 за питаннями: 11.1. Зарубіжний досвід реалізації державної програми зайнятості. 11.2. Світовий досвід планування та прогнозування трудового потенціалу. 11.3. Зарубіжний досвід формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу. 12.1. Показники та критерії ефективності використання трудового потенціалу. 12.2. Механізм мотивації до праці. 12.3. Заробітна плата в системі управління ефективністю праці. 12.4. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу.	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Практичне заняття №9: Тестове завдання за темою 11-12. Вирішення практичних завдань щодо розрахунку показників демографічного навантаження.	Активна робота на парі Колоквіум	2 20
	Самостійна робота			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу у країнах Заходу. 2. Роль заробітної плати у формуванні системи управління ефективністю праці. Підготовка до колоквіуму.			
Всього			100	

Рекомендована література

Основна

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун та ін. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2009. – 428 с.
2. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібн. / Н. І. Єсінова – Київ : Кондор, 2010. – 432 с.

3. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : Вид. Дім "Юридична книга", 2009 – 212 с.
4. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн./ Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2009. – 224 с.
5. Пятова А. Управління трудовими ресурсами : навч.-метод. посібн. / А. Пятова. – Черкаси : VLADCO, 2012. – 190 с.
6. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид. – Київ : А.С.К., 2010. – 180 с.

Додаткова

7. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Київ : Знання-Прес, 2008. – 314 с.
8. Ильин А. И. Планирование на предприятии : учебное пособие. – Минск.: Новое знание, 2009. – 636 с.
9. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 338 с.
10. Петюх В. М. Ринок праці : навчальний посібник / В. М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 2005. – 288 с.
11. Стретович О. Новий підхід до організації системи матеріального стимулювання праці / О. Стретович // Україна: аспекти праці. – 2017. – № 1. – С. 21 – 26.

Інформаційні ресурси

12. Головне управління статистики в Харківській області. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.uprstat.kharkov.ukrtel.net.
13. Демографічний енциклопедичний словник. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nation.geoman.ru.
14. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
15. Інститут демографічних досліджень. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.demographia.ru.
16. Сайт персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Дисципліна “Менеджмент персоналу” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=603>.