

Міністерство освіти і науки України
Державний вищий навчальний заклад
«Донбаський державний педагогічний університет»

Кафедра менеджменту

**НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ**

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

підготовки здобувачів рівня вищої освіти **магістр**
спеціальності **073 Менеджмент**

спеціалізацій: **Управління навчальним закладом**
Бізнес-адміністрування
Адміністративний менеджмент

Слов'янськ – 2016 р.

РОЗРОБЛЕНО ТА ВНЕСЕНО КАФЕДРОЮ менеджменту Державного вищого навчального закладу „Донбаський державний педагогічний університет” (протокол № 2 від 03 листопада 2016 року).

УКЛАДАЧІ ПРОГРАМИ:

Попова Г.В. – кандидат педагогічних наук, доцент

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Коверга С.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Державного вищого навчального закладу „Донбаський державний педагогічний університет”

Кузьміна О.В. – доктор педагогічних наук, професор, завідувачка кафедри педагогіки Державного вищого навчального закладу „Донбаський державний педагогічний університет”

Рекомендовано до впровадження
науково-методичною радою
Державного вищого навчального закладу
„Донбаський державний педагогічний університет”

“1” грудня 2016 р.

протокол № 2

Перший проректор _____

(О.Г. Набока)

ВСТУП

Навчальна програма дисципліни „Технології управління персоналом” складена відповідно до освітньої програми та навчального плану підготовки здобувачів магістерського рівня вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент.

Предметом навчальної дисципліни є технології управління персоналом: методичні засоби, прийоми і процедури.

Міждисциплінарні зв'язки: економіка підприємства; економіка праці і соціально-трудова відносини; організаційна поведінка; менеджмент; управління персоналом; трудове право.

Програма навчальної дисципліни містить такі змістові модулі:

1. Технологічні аспекти пошуку і залучення кандидатів на вакантні посади
2. Технологічні аспекти аутсорсингу, лізингу, аутстафінгу в управлінні персоналом
3. Технологічні аспекти оцінювання персоналу
4. Інформаційні технології в управлінні персоналом

1. Мета й завдання навчальної дисципліни

1.1. **Метою** викладання навчальної дисципліни є формування у студентів системи теоретичних і прикладних знань у галузі використання сучасних персонал-технологій у практиці управління організаціями.

1.2. Завдання дисципліни полягають у формуванні у студентів спеціальних компетенцій.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією;
- значення використання сучасних методичних підходів і процедур в управлінні персоналом;
- принципи технологічної побудови системи управління персоналом;
- сутність аутсорсингу та рекрутування;
- сутність лізингу і виведення персоналу зі штату організації;
- значення використання інформаційних технологій в управлінні персоналом;
- технології аналізу робіт і розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади;
- методи пошуку й залучення кандидатів на вакантні посади;
- технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантні посади;
- організаційне, методичне і документаційне забезпечення проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантні посади;

- види аутсорсингових послуг в управлінні персоналом;
- основні етапи розроблення й реалізації аутсорсинг-проекту;
- стратегії та технології роботи рекрутингових агенцій;
- технології взаємодії лізингодавця і лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі;
- юридичні та організаційні аспекти виведення персоналу зі штату організації;
- технології розроблення проекту виведення персоналу зі штату організації;
- технології розроблення організаційно-технічного і методичного забезпечення оцінювання працівників;
- методичні підходи до розроблення комплексного оцінювання працівників;
- інформаційні технології в управлінні персоналом;
- показники і методи оцінювання ефективності технологій управління персоналом;

уміти:

- складати рекламне оголошення про вакантну посаду;
- перевіряти достовірність інформації, наданої кандидатом на вакантну посаду, для гарантування кадрової безпеки організації;
- формувати пакети тестових завдань залежно від вимог до кандидата на вакантну посаду;
- розробляти аутсорсинг-проекти;
- визначати економічну доцільність делегування зовнішнім організаціям повноважень щодо виконання окремих функцій управління персоналом;
- складати замовлення на пошук кандидатів на вакантну посаду для рекрутингової агенції;
- здійснювати стандартний і прямий пошук кандидатів на вакантні посади;
- оформляти договірні відносини між сторонами лізингової угоди: лізингодавцем, лізингоотримувачем і найманим працівником;
- розробляти проекти виведення персоналу зі штату організації; розробляти програми роботи центрів оцінювання;
- визначати доцільність використання різних інформаційних технологій в управлінні персоналом;
- оцінювати й аналізувати ефективність технологій управління персоналом;
- аналізувати роботи і розробляти вимоги до претендентів на вакантні посади;
- організовувати і проводити структуроване інтерв'ю;
- розробляти план рекрутування;

- обґрунтовувати економічну доцільність використання лізингових послуг в управлінні персоналом;
- обґрунтовувати економічну доцільність виведення персоналу зі штату організації;
- розробляти організаційно-технічне і методичне забезпечення оцінювання працівників;
- розробляти комплексну методику оцінювання працівників.

На вивчення навчальної дисципліни відведено 150 годин / 5 кредити ECTS.

2. Інформаційний обсяг навчальної дисципліни

Змістовний модуль 1. Технологічні аспекти пошуку і залучення кандидатів на вакантні посади

Тема 1. Технології аналізу робіт і нормування вимог до кандидатів на вакантну посаду

Сутність і завдання аналізу робіт. Етапи аналізу робіт. Методи збирання інформації для аналізу роботи: інтерв'ю, анкетування та заповнення опитувальних листів; універсальні методики (PAQ, CMQ, FJA та ін.)

Складання опису та специфікації роботи. Складання посадової інструкції та паспорта посади. Розробка професіограми. Розроблення кваліфікаційної карти і карти компетенцій. Формування профілю посади. Розроблення критеріїв підбору кандидатів на вакантну посаду: валідність, повнота, надійність, необхідність і достатність.

Тема 2. Технології пошуку і залучення кандидатів на вакантну посаду

Джерела підбору персоналу: внутрішні, зовнішні. Піраміда залучення кандидатів. HR-бренд роботодавця. Переваги і недоліки внутрішнього і зовнішнього джерел підбору персоналу.

Рекламні оголошення у засобах масової інформації. Використання послуг служб зайнятості, приватних агенцій і навчальних закладів. Використання Інтернет-технологій для підбору персоналу: переваги та недоліки. Активний, пасивний пошуки фахівців.

Прийняття рішення про заповнення вакансії. Ефективність професійного підбору. Показники: швидкість, вартість, якість.

Тема 3. Технології роботи рекрутингових агенцій

Рекрутування як особливий вид послуг у підборі персоналу. Помилки, що припускаються роботодавці при співробітництві з рекрутинговими агенціями.

Інфраструктура ринку рекрутингових послуг. Різновиди рекрутингових агенцій.

Стратегії роботи рекрутингових агенцій: спеціалізації та диверсифікації. Технології роботи рекрутингових агенцій: стандартний та

прямий методи пошуку. Послуги рекрутингових агенцій: рекрутмент, ексек'ютів сеч, хедхантинг, аутплейсмент.

Завдання і компетенції фахівців з підбору персоналу (консультанта, рекрутера). Очікування сторін від співробітництва в процесі підбору персоналу. Основні етапи рекрутування. Процедура складання опису вакантної посади. План пошуку й відбору кандидатів на вакантну посаду.

Змістовий модуль 2. Технологічні аспекти аутсорсингу, лізингу, аутстафінгу в управлінні персоналом

Тема 4. Технології аутсорсингу в управлінні персоналом

Передумови використання організаціями аутсорсингових послуг. Причини виникнення аутсорсингу.

Внутрішній, зовнішній, частковий, повний аутсорсинг. Технології аутсорсингу в управлінні персоналом. Переваги та недоліки використання аутсорсингу.

Розробка та реалізація аутсорсинг-проекту. Обґрунтування доцільності використання аутсорсингових послуг. Модель «Price Warehouse Coopers». Методичний підхід Д. Хлебнікова.

Зміст і структура контракту про аутсорсинг. Умови припинення дії контракту. Принципи забезпечення успіху аутсорсинг-проекту.

Тема 5. Лізинг-технології у галузі управління персоналом

Передумови використання підприємствами лізингових послуг. Порівняльна характеристика основних форм залучення персоналу.

Переваги та проблеми, пов'язані з використанням лізингу персоналу. Документальне оформлення тресторонніх лізингових відносин. Суб'єкти лізингової угоди. Зміст та порядок укладання лізингової угоди.

Технологія взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача. Основні етапи формування лізингового штату агенції-провайдера. Розподіл обов'язків між провайдером і замовником лізингових послуг.

Обґрунтування економічної доцільності залучення персоналу на умовах лізингу.

Розвиток ринку лізингу персоналу в Україні.

Тема 6. Технології розробки аутстафінг-проектів

Передумови використання організаціями схем виведення персоналу зі свого штату. Технології лізингу і аутстафінгу: спільне та відмінне.

Позитивні та негативні наслідки виведення персоналу зі штату. Джерела зменшення витрат компанії-замовника аутстафінг-послуг.

Технологія виведення персоналу зі штату організації. Договір про надання аутстафінг-послуг.

Обґрунтування економічної доцільності виведення персоналу зі штату організації.

Змістовий модуль 3. Технологічні аспекти оцінювання персоналу

Тема 7. Технології оцінювання персоналу

Місце оцінювання працівників у системі персонал-технологій. Принципи оцінювання персоналу. Об'єктивність і достовірність результатів оцінювання.

Формування цілей і завдань оцінювання працівників. Технологія розроблення змісту оцінювання працівників.

Вибір показників з урахуванням цілей і завдань оцінювання. Визначення достовірності показників. Експертний метод. Опис показників, установлення одиниць виміру, розроблення шкали, стандартів і еталонів. Кількісна бальна шкала, збалансована шкала, шкала зі зміщенням оцінок, описова шкала. Еталони і стандарти.

Методичні підходи до встановлення вагомості показників оцінювання.

Тема 7. Технології розроблення комплексного оцінювання працівників

Класифікація методів оцінювання працівників.

Технології збирання інформації про працівників. Порівняльна характеристика методів оброблення інформації.

Методичні підходи до оцінювання працівників. Рейтингові, порівняльні, описові методи, письмові характеристики, поведінкові рейтингові шкали.

Технологія оцінювання за досягненням поставлених цілей. Використання послуг центрів оцінювання працівників.

Розроблення комплексної методики оцінювання працівників. Квалімітричний підхід у комплексному оцінюванні працівників. Способи розрахунку комплексних показників.

Процедура оцінювання працівників. Етапи процесу оцінювання працівників. Структура і зміст графіків оцінювання працівників. Суб'єкти оцінювання працівників.

Методичні засоби підвищення об'єктивності оцінювання працівника керівником. Методичний підхід до оцінювання „360”.

Періодичність оцінювання працівників. Розроблення оцінювальних форм. Проведення оцінювального інтерв'ю

Змістовий модуль 4. Інформаційні технології в управлінні персоналом

Тема 9. Інформаційні системи управління персоналом

Сутність і призначення інформаційних систем управління персоналом. Класифікація інформаційних систем управління персоналом. Експертні та комплексні системи управління персоналом. Система „Атлас Кадри”

Використання інформаційних систем у галузі професійного підбору. Програма E-Staff Рекрутер.

Автоматизовані системи оцінювання працівників. Система „Оцінювання і розвиток персоналу” WebTutor.

Використання автоматизованих систем тестування працівників. Систем атестування персоналу WebTutor, Maintest3, „P-Profile”.

Ефективність автоматизації системи та функцій управління персоналом. Складові ефекту від запровадження АСУ персоналом.

3. Рекомендована література

Основна література

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Віноградський М. Д. У правління персоналом. 2-ге видання : навч. посіб. / М. Д. Віноградський, А. М. Віноградська, О. М. Шканова – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Жуковська В. М. Управління персоналом. Практикум : навч. посіб. / В. М. Жуковська, І. П. Миколайчук. – К. : Академ-видав, 2006. – 606 с.
4. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
5. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. І. Михайлова – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
6. Никифоренко В.Г Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге видання, виправлене та доповнене / В. Г. Никифоренко. – Одеса : Атлант, 2013 р. – 275 с.
7. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 638 с.
8. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник для студ. вищ. навч. закладів / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
9. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009 – 399 с.

Додаткова література

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://egolovbuh.mcfr.ua/npd-doc.aspx?npmid=94&npid=20551>.
2. Кодекс законів України про працю (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Закон України „Про зайнятість населення” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> ,
4. Закон України „Про колективні договори і угоди” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
5. Закон України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
6. Закон України „Про охорону праці” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
7. Класифікатор професій ДК 003-2010 (чинний) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html>

8. Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие / под ред. проф. П. З. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Вузовский учебник, 2010.–262 с.
9. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – 2-ге видання, перероб. та доп. – К. : ВД „Професіонал”, 2007. – 416 с.
10. Башук Т. О. Управління різними типами конфліктів у креативному колективі / Т. О. Башук, М. О. Хижняк // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 3. – С. 111–120.
11. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с.
12. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах : учеб. пособие / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2009. – 96 с.
13. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – М. : Велби: Проспект, 2007. – 688 с.
14. Гайдамака Е. Н. Управление персоналом : учеб. пособие для студ. дн. и заоч. формы обуч. спец. «Менедж. орг.» / Е. Н. Гайдамака, Т. Н. Жучок. –Луганск : Альма-матер, 2005. – 131 с.
15. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 464 с.
16. Калина А.В. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'янченко. – К. : МАУП, 2005. – 232 с.
17. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л. В. Карташова. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 236 с.
18. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 301 с.
19. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учеб. пособие для студ. вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Экзамен, 2003. – 336 с.
20. Коваленко М. А. Менеджмент трудової активності працівників підприємства / М. А. Коваленко, І. І. Грузнов, Л. С. Сухомлин. – Херсон : Олди-плюс, 2006. – 288 с.
21. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент : учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : МАУП, 2005. – 752 с.
22. Лутай Л. А. Дисциплінарні відносини: стратегія розвитку та механізм забезпечення : монографія / Л. А. Лутай. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2007. – 377 с.
23. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / М. І. Мурашко. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
24. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Альфа-пресс, 2006. – 560 с.

25. Олійник О. (Упорядник). Ділове спілкування : навчальний посібник / Олена Іванівна Олійник. – Красноармійськ : КП ДонНТУ, 2009. – 388 с.
26. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Лідія Ернестівна Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
27. Палеха Ю. А. Ключі до успіху, або Організаційна та Управлінська культура : навчальний посібник / Ю. А. Палеха. – К. : Вид-во Європейського університету, 2002. – 337 с.
28. Пастухова Т. І. Спілкування як інструмент професійної діяльності менеджера / Т. І. Пастухова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Кам'янець-Подільський, 2013. – Вип. 19. – С. 605–614
29. Попова Г. В. Структура культури управління персоналом майбутніх менеджерів / Г. В. Попова // Педагогічна освіта: теорія і практика : зб. наук. пр. – Кам'янець-Подільський, 2013. – Вип. 15. – С. 89–95.
30. Попова Г. В. Структура професійної культури сучасного менеджера / Г. В. Попова // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія : зб. наук пр. – Ялта, 2011. – Вип. 34, ч. 1. – С. 45–51.
31. Попова Г. В. Сутнісні та функціональні характеристики культури управління персоналом майбутніх менеджерів / Г. В. Попова // Вісник Черкаського ун-ту. Сер. : Педагогічні науки. – 2013. – № 32 (285). – С. 116–123.
32. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
33. Сергієнко Т. І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні / Т. І. Сергієнко // Гуманітарний вісник Запорізької держ. інж. академії : зб. наук. пр. – Запоріжжя, 2012. – Вип. 48. – С. 236–243.
34. Управління людськими ресурсами : філософські засади : навч. посіб. / під ред. д. ф. н., проф. В. Г. Воронкової. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.
35. Управління персоналом фірми : навч. посіб. / під ред. д. е. н. Крамаренко В. І., д. е. н. Холода Б. І. – К. : ЦУЛ, 2003. – 272 с.
36. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 224 с.

4. Форма підсумкового контролю результатів навчання

Формою підсумкового контролю є екзамен.

5. Засоби діагностики результатів навчання

Основними засобами діагностики результатів навчання є:

- усні та письмові відповіді на теоретичні питання;
- тести;
- ситуаційні завдання.