УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ

"**ЗАТВЕРДЖУЮ**"
Перший проректор
_____/А. М. Гедзик/
«____»_____2017 р.

ПРОГРАМА
комплексного державного екзамену за фахом
(для студентів ОС «бакалавр»
денної форми навчання, напряму підготовки
6.030505 «Управління персоналом і економіка праці»)

ПОГОДЖЕНО
науково-методична комісія ННІ економіки та бізнес-освіти
протокол № 4 від «23» лютого 2017 р.
Голова НМК
_____ доц. Н. О. Пачева

СХВАЛЕНО
кафедра маркетингу та управління бізнесом
протокол № 7 від «10» лютого 2017 р.
Зав. кафедри маркетингу та управління бізнесом
_____ доц. К. А. Олійник

Умань – 2017

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Атестація випускників за освітнім ступнем «бакалавр» здійснюється атестаційною комісією з метою встановлення відповідності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей, передбачених ГСВО МОН «Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра галузі знань «Економіка та підприємництво» за напрямом підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці». Атестація здійснюється на підставі оцінки рівня фахових (загально-професійних і спеціалізовано-професійних) компетентностей випускників, передбачених відповідним рівнем Національної рамки кваліфікацій і освітньо-професійними програмами підготовки фахівців за спеціальністю.

1.2. Комплексний державний екзамен за фахом передбачає проведення співбесіди з членами атестаційної комісії для визначення рівня знань, з'ясування професійних компетенцій у межах програми підготовки, що формують уміння, зазначені у ГСВО МОН «Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра галузі знань «Економіка та підприємництво» за напрямом підготовки «Управління персоналом та економіка праці» з такого комплексу нормативних дисциплін професійної підготовки Освітньо-професійної програми підготовки бакалавра з напряму «Управління персоналом та економіка праці»:

1.2.1. Організація праці.

1.2.2. Управління трудовим потенціалом.

1.2.3. Управління персоналом.

1.2.4. Аудит персоналу.

1.3. Комплексний державний екзамен за фахом визначає рівень засвоєння студентами матеріалів наведених вище економічних дисциплін, вміння самостійно аналізувати складні явища та процеси суспільно-економічного розвитку, активно використовувати набуті знання у своїй професійній та суспільній діяльності.

1.4. Комплексний державний екзамен за фахом є продовженням навчально-виховного процесу, складовою частиною завершального етапу підготовки бакалаврів за напрямом 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці».

Головним завданням атестації випускників є контроль та оцінка рівня знань, отриманих студентом протягом навчання.

Реалізація цього завдання припускає перевірку методологічних та теоретичних принципів, проблем і положень наведених вище дисциплін, а також вміння їх використовувати в процесі аналізу економічних явищ і практичній діяльності.

Комплексний державний екзамен виконує ще й важливе виховне завдання. У конкретному вираженні воно виявляється у вмінні студента самостійно, логічно й послідовно висловлювати свої економічні переконання, здійснювати самоконтроль та критично оцінювати власні знання і навички.

Комплексний державний екзамен за фахом, за умов всебічного аналізу його результатів, дозволяє найбільш вичерпно з'ясувати позитивний досвід та недоліки в організації, змісті й методиці викладання фахових дисциплін, а також самостійної роботи студентів.

Все це дає можливість визначити конкретні заходи щодо удосконалення викладання фахових дисциплін, накреслити шляхи поліпшення взаємозв'язку та послідовності у їх викладанні.

1.5. Методика проведення консультацій.

Під час підготовки до екзаменів велику роль відіграють консультації. Консультація організовується для потоку студентів на самому початку тижневого терміну, виділеного для підготовки й складання комплексного державного екзамену за фахом. На консультації пропонуються методичні рекомендації з організації самостійної роботи в період підготовки до державного екзамену.

На консультації ознайомлюють студентів:

- з обсягом вимог, що висуваються на іспиті;
- з характером питань екзаменаційних білетів, користуючись при цьому навчальними програмами з відповідних курсів.

На консультації викладач розповідає студентам:

- про принципи групування питань в екзаменаційних білетах;
- про місце (аудиторії), час та порядок проведення екзамену;
- про режим роботи в дні підготовки до екзамену, включаючи режим роботи бібліотеки, тощо;
- про методичні вказівки до підготовки і проведення комплексного державного екзамену за фахом.

Консультація має також за мету надати студентам допомогу у вивченні нових і найбільш складних питань фахових дисциплін.

Окрім групових консультацій, в міру необхідності, проводяться й індивідуальні. Для цього, протягом тижневого терміну, виділеного для підготовки та складання комплексного державного екзамену за фахом, на кафедрі маркетингу та управління бізнесом затверджується графік консультацій та організовуються чергування викладачів. Про це своєчасно інформуються студенти.

1.6. Критерії оцінювання знань.

Оцінювання результатів складання державного екзамену за фахом здійснюється у порядку, передбаченому прийнятою в Університеті системою контролю знань за 100-бальною шкалою ECTS:

90–100 балів – відмінно;
82–89 балів – добре;
75–81 бали – добре;
69–74 бали – задовільно;
60–68 бали – задовільно;
менше 60 балів – незадовільно.

Оцінка «відмінно» ставиться, якщо студент дає повні відповіді на запитання і показує при цьому глибоке оволодіння лекційним матеріалом,

знання відповідної літератури, здатний висловити власне ставлення до альтернативних міркувань з даної проблеми, проявляє вміння самостійно та аргументовано викладати матеріал, аналізувати явища й факти, робити самостійні узагальнення й висновки, правильно виконує навчальні завдання.

Оцінка «добре» виставляється за умови дотримання таких вимог: питання висвітлені повно, викладення матеріалу логічне, обґрунтоване фактами, з посиланнями на відповідні літературні джерела, висвітлення питань завершене висновками, студент виявив уміння аналізувати факти й події, а також виконувати навчальні завдання. Але у відповідях допущені неточності, деякі незначні помилки, має місце недостатня аргументованість при викладенні матеріалу, нечітко виражене ставлення студента до фактів і подій.

Оцінка «задовільно» виставляється в тому разі, коли студент у цілому оволодів суттю питань з даної теми, виявляє знання лекційного матеріалу, навчальної літератури, намагається аналізувати факти й події, робити висновки. Але дає неповні відповіді на запитання, припускається грубих помилок при висвітленні теоретичного матеріалу.

Оцінка «незадовільно» виставляється в разі, коли студент виявив неспроможність висвітлити питання чи питання висвітлені неправильно, безсистемно, з грубими помилками, відсутні розуміння основної суті питань, висновки, узагальнення.

2. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

2.1. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА З ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Організація праці: сутність, зміст, мета і завдання

Економічна і соціальна суть процесу праці. Поняття, сутність і функції праці. Роль праці у життєдіяльності людини і суспільства. Основні напрями організації праці та їх зміст. Поліпшення організації і обслуговування робочих місць. Раціоналізація прийомів і методів праці. Вдосконалення практики нормування праці. Підготовка і підвищення кваліфікації кадрів.

Тема 2. Становлення і розвиток організації праці

Етапи становлення організації праці. Розвиток організації праці. Нормування праці, дослідження часу роботи в процесі трудової діяльності, наукова організація праці.

Тема 3. Економічна і соціальна ефективність удосконалення організації праці

Суть поняття “продуктивність”. Підходи до визначення рівня продуктивності праці. Натуральні показники виробітку. Трудові та вартісні показники продуктивності праці. Класифікація чинників продуктивності праці. Аналіз ефективності використання персоналу. Значення підвищення продуктивності праці. Показники економічної ефективності вдосконалення організації праці і їх характеристика.

Тема 4. Трудовий процес, методи дослідження та основи раціоналізації

Техніко-економічна суть і зміст трудового процесу. Класифікація трудових процесів за функціональною ознакою. Етапи роботи по вивченню, проектуванню і впровадженню раціональних прийомів і методів праці. Загальні принципи і методи дослідження трудових процесів. Фотографія робочого часу. Фотохронометраж. Фотографія часу використання устаткування. Організація трудового процесу. Поділ і кооперація праці на підприємстві. Основні форми поділу праці. Організаційні форми трудових процесів: бригадна, суміщення професій, багатоверстатне обслуговування.

Тема 5. Поділ і кооперування праці на підприємстві

Суть і значення поділу і кооперації праці. Поняття професії, особливості суміщення трудових функцій. Форми і кордони кооперації праці. Принципи кооперації праці. Межі поділу праці. Економічна межа поділу праці. Психофізіологічна межіа поділу праці. Соціальна межа поділу праці. Розподіл праці і його види. Глибина поділу і кооперації праці. Ефективність кооперації. Процес формування бригад. Спеціалізовані бригади. Комплексні бригади.

Тема 6. Організація і обслуговування робочих місць

Поняття робочого місця, його структура та класифікація. Організація робочого місця. Оснащення робочих місць. Обслуговування робочих місць. Оцінка та атестація робочих місць атестаційною комісією. Умови праці; проблема поліпшення умов праці. Сутність робочої зони та основні вимоги до неї. Планування та оснащеність робочого місця. Планування розміщення робочого місця та робочої зони; зовнішнє і внутрішнє планування робочих місць. Принципи загального планування робочих місць.

Тема 7. Атестація робочих місць

Суть і значення атестації робочих місць. Основні вимоги та правила атестації робочих місць. Вивчення факторів виробничого середовища і трудового процесу та їх класифікація (за класами умов та характеру праці; за ступенем шкідливих та небезпечних умов та характеру праці).

Тема 8. Колективні форми організації праці

Соціально-економічне значення колективної форми організації праці. Суть поняття ,,бригада". Різновиди бригад. Форми колективної організації творчих працівників. Умови ефективності колективних форм організації праці.

Тема 9. Умови праці

Суть поняття "умови праці" та основні чинники, що визначають їх на виробництві. Соціально-економічне значення поняття "Охорона і безпека праці". Права спеціалістів служби охорони праці.

Тема 10. Режим праці та відпочинку

Сутність та значення режиму праці та відпочинку. Критерії ефективності режиму праці та відпочинку. Динаміка працездатності людини. Види режимів праці та відпочинку. Правові та нормативні документи, що регулюють режими праці та відпочинку на підприємстві. Вимоги до розробки графіків виходу на робочу. Гнучкий робочий час.

Тема 11. Організація професійної підготовки робочих кадрів

Професійна орієнтація: сутність і завдання в ринкових умовах. Професійний відбір: сутність, типи і види професійного відбору, етапи проведення. Організація перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників.

Тема 12. Дисципліна і мотивація праці

Системи стимулів та мотивацій праці. Теорії мотивації. Матеріальна, трудова і статусна мотивація трудової діяльності. Дисципліна праці. Трудова дисципліна. Роль дисципліни праці в організації трудових процесів.

Тема 13. Організація праці окремих категорій працівників

Особливості організації праці фахівців, їх соціально-економічна природа, характер і зміст. Особливості регулювання праці жінок, осіб із сімейними обов'язками. Особливості регулювання праці працівників у віці до 18 років. Особливості регулювання праці керівника організації. Особливості регулювання праці осіб, які працюють за сумісництвом та інших категорій працівників.

Тема 14. Управління організацією праці на підприємстві

Основні питання організації праці на підприємстві. Комплексне проектування і впровадження організації праці. Впровадження і стимулювання заходів щодо вдосконалення організації праці.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова:

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Організація праці менеджера [Текст] : навч. посібник : рек. МОН України для студ. ВНЗ. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 503 с.
2. Гуменник В. І. Менеджмент організацій: навчальний посібник / В. І. Гуменник, Ю. С. Копчак, О. С. Кондур. – К.: Знання, 2012. – 503 с.
3. Нормування праці : навчально-практичний посібник [Верхоглядова Н. І., Ядранський Д. М., Лисенко Ю. В., Слабко Я. Я.]. – К. : Професіонал, 2009. – 368 с.
4. Чайка Г. Л. Організація праці менеджера [Текст] : навч. посібник : рек. МОН України. – К. : Знання, 2007. – 420.
5. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посібник: рек. МОН України / Л. Г. Шморгун. – К.: Знання, 2010. – 452 с.

Додаткова:

1. Богоявленська Ю. В., Ходаківський Є. І. Економіка та менеджмент праці [Текст] : навч. посібник : рек. МОН України як навч. посібник для студ. ВНЗ / [рец.: М. П. Поліщук, В. І. Муляр]. – К. : Кондор, 2009. – 328 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навчально-методичний посібник : для самостійного вивчення дисципліни (для студ. освітньо-кваліфікаційного рівня "бакалавр" за спеціальностями напряму 0501 "Економіка і підриємництво" / МОН України, Уманський ДПУ імені Павла Тичини ; [уклад. Л. Л. Стрембіцька ; рец. В. К. Загарій , Т. Г. Ковальчук]. – Умань : Софія, 2008. – 187 с.
3. Качан Є. П., Дяків О. П., Надвиничний С. А., Островерхов В. М., Прохоровська С. А., Слівінська Н. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навчальний посібник : рек. МОН України для студ. ВНЗ / за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.

2.2. УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА З ДИСЦИПЛІНИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Тема 1. Предмет, метод та завдання дисципліни

Предмет, метод та завдання дисципліни. Структура дисципліни. Взаємозв'язок дисципліни з іншими дисциплінами та науками: економічними, соціологічними, управлінськими. Значення дисципліни для фундаментальної підготовки бакалаврів.

Тема 2. Населення – природна основа формування трудового потенціалу

Населення як демографічна категорія. Структура населення, види структур: статево-вікова, сімейна, економічна, соціальна. Природний рух населення: сутність, значення та показники ви міру. Міграційний рух населення: сутність, причини та види міграцій. Показники, що характеризують масштаби та інтенсивність міграцій. Відтворення населення та його типи. Особливості сучасного відтворення населення. Демографічний вимір трудового потенціалу. Джерела інформації про населення.

Тема 3. Регулювання демографічного розвитку

Сутність демографічної ситуації. Характеристика демографічної ситуації в Україні. Динаміка чисельності населення, сучасні тенденції демографічних процесів – народжуваності, смертності, шлюбності. Зміни вікової структури та очікуваної тривалості життя. Взаємозв'язок демографічних процесів з соціально-економічними. Демографічна політика: сутність, об'єкт, суб'єкт, основні напрями та засоби реалізації. Міграційна політика. Концепція державної міграційної політики. Механізми та показники, що визначають рівень інтенсивності трудової міграції. Трудова міграція населення в Україні. Об'єктивна необхідність регулювання демографічних процесів.

Тема 4. Трудовий потенціал суспільства

Сутність поняття "трудовий потенціал". Трудовий потенціал індивіда, колективу підприємства, суспільства. Співвідношення понять "трудові ресурси", "трудовий потенціал", "економічно активне населення", "людський фактор", "людський капітал". Місце трудового потенціалу в системі потенціалів соціально-економічної системи. Взаємозв'язок населення і трудового потенціалу, роль різних соціально-демографічних груп населення в трудовому потенціалі суспільства. Формування та роль трудового потенціалу. Основні чинники, що впливають на формування та розвиток трудового

потенціалу: соціально-економічні, науково-технічні, психологічні. Відтворення трудового потенціалу в системі управління ринком праці.

Тема 5. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

Поняття "якість трудового потенціалу", її характеристики. Вплив змісту та характеру праці на якість трудового потенціалу. Загальноосвітній рівень трудового потенціалу, сутність і показники, що його характеризують. Управління формуванням загальноосвітнього рівня трудового потенціалу. Сутність професійної орієнтації та управління нею. Професійно-кваліфікаційний рівень трудового потенціалу: сутність, показники, управління. Поняття "конкурентоспроможність робочої сили" та фактори, що її визначають. Значення конкурентоспроможності робочої сили в економічному зростанні. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів різних рівнів як передумова формування загальноосвітнього і кваліфікаційного рівня трудового потенціалу. Форми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій і фахівців з вищою освітою.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ ІІ. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Тема 6. Система управління трудовим потенціалом

Управління як соціально-економічне явище і як процес, його функції. Сутність і структура системи управління трудовим потенціалом, її елементи. Завдання управління трудовим потенціалом: об'єкти, суб'єкти та рівні.

Методи управління трудовим потенціалом: адміністративно-організаційні, економічні та соціально-психологічні. Їхній зміст і пріоритетні сфери застосування. Характеристика сучасного етапу управління трудовим потенціалом України.

Тема 7. Науково-методичне та нормативно-правове забезпечення управління трудовим потенціалом

Зміст науково-методичного забезпечення управління трудовим потенціалом. Науково-дослідні установи, що надають послуги з науково-методичного забезпечення, напрями їх спеціалізації. Координація діяльності науково-дослідних установ. Науково-правове забезпечення управління трудовим потенціалом, закони та підзаконні акти, що регулюють правові заходи управління трудовим потенціалом. Структура державних органів з управління трудовим потенціалом: загальнодержавні, регіональні, галузеві. Їх взаємодія в прийнятті та реалізації рішень. Матеріальне, кадрове та фінансове забезпечення управління трудовим потенціалом.

Тема 8. Людський капітал і його роль у соціально-економічному розвитку

Людський капітал як соціально-економічна категорія; економічна оцінка здібностей людини робити прибуток. Формування концепції людського потенціалу. Значення концепції людського капіталу для регулювання ринку праці (вирішення питань регулювання ринку праці), розроблення індивідуальних програм, програм управління людськими ресурсами, розвитку трудового потенціалу, зростання продуктивності праці. Людський капітал як активна частина трудового потенціалу, складові людського капіталу. Особливості людського капіталу на різних рівнях. Спільне і відмінне у людському та речовому капіталах. Сутність інвестицій у людський капітал, їх значення для економічного зростання. Особисті інвестиції. Ефективність інвестицій в людський капітал. Методи їх визначення. Роль держави в інвестуванні людського капіталу.

Тема 9. Людський розвиток як мета і критерій суспільного прогресу

Людський розвиток як найважливіший індикатор і чинник суспільного прогресу. Проблеми людського розвитку в економічних концепціях. Концепція людського розвитку, запропонована експертами ООН – її логіка та зміст. Проблема оптимізації взаємозв’язку між людським розвитком і економічним зростанням. Методологія кількісної оцінки рівня людського розвитку. Сутність показника “індекс розвитку людського потенціалу”, запропонованого ПРООН. Методика розрахунку складових індексу розвитку людського потенціалу – очікуваної тривалості життя, рівня освіченості, рівня добробуту (обсягу реального ВВП на одну людину). Особливості методики розрахунку індексу людського потенціалу в національних умовах. Рівень життя, нерівність і людський розвиток. Гендерна нерівність у розвитку та використанні людського потенціалу в Україні. Динаміка показників людського розвитку.

Тема 10. Доходи і якість життя населення

Економічні закони, що регулюють розподільчі відносини в ринковій економіці. Сутність і структура доходів населення та джерела їх формування. Номінальні та реальні, сукупні та грошові доходи, брутто-доходи та нетто-доходи, трудові та нетрудові доходи. Необхідність регулювання доходів у ринковій економіці. Еволюція політики доходів і зарубіжний досвід їх регулювання. Нормативно-правові акти, що регулюють доходи. Державне регулювання доходів, державні соціальні стандарти та їх соціально-економічне значення. Вартість життя і споживчий бюджет. Доходи та платоспроможність населення. Рівень (якість) життя населення та його вплив на економічну і соціальну активність. Розподіл населення за рівнем доходів. Бідність та її виміри. Програми подолання бідності в Україні.

Тема 11. Мотивація економічної активності населення

Мотивація як процес активізації життєво важливих мотивів людей до економічної діяльності. Сутність категорії “економічна активність”, її види. Фактори мотивації економічної активності трудового потенціалу. Методи мотивації економічної активності: адміністративні, правові, економічні. Сучасні проблеми мотивації економічної активності трудового потенціалу.

Тема 12. Ефективність використання трудового потенціалу

Загальнотеоретичні основи ефективності господарювання. Поняття, критерії та показники економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу. Чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу на різних рівнях. Поняття резервів ефективності використання трудового потенціалу та методичні основи їх класифікації. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу. Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу в Україні. Характеристика підвищення резервів ефективності використання трудового потенціалу та шляхи їх реалізації.

Тема 13. Суспільна організація праці та соціальна політика в управлінні трудовим потенціалом

Суспільна праця, її структура та функції. Форми суспільної праці та її організація. Трудовий потенціал як елемент суспільної праці. Управління суспільною організацією праці: типи та методи управління. Поняття, сутність, об’єкт і суб’єкт соціальної політики. Мета та завдання соціальної політики, її напрями та шляхи реалізації. Характеристика соціальної політики в Україні, перспективи її розвитку з урахуванням світового досвіду.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ ІІІ. УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ У КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

Тема 14. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом

Сутність глобалізації та її вплив на управління трудовим потенціалом. Зміни на ринку праці та в соціально-трудових відносинах, обумовлені міжнародною економічною інтеграцією. Міжнародна організація праці, її цілі, завдання, структура та основні напрями діяльності. Міжнародні трудові норми, програми зайнятості. Інтеграція України в міжнародний ринок праці. Кількість, оплата та умови праці робочої сили України за кордоном. Захист національного ринку праці від негативного впливу глобалізації.

Тема 15. Досвід зарубіжних країн в управлінні трудовим потенціалом

Сутність міжнародних підходів до управління трудовим потенціалом. Характеристика організаційних аспектів профорієнтаційної роботи. Формування єдиних підходів до створення освітніх стандартів. Досвід

окремих країн в сфері підготовки, перепідготовки кадрів і їх працевлаштування. Створення нових робочих місць. Основні напрями адаптації зарубіжного досвіду щодо управління трудовим потенціалом до вітчизняних умов

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник: затв. МОН України як підручник для студ. ВНЗ/МОН України / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 467 с.
2. Герчикова И. Н. Менеджмент: учебник / И. Н. Герчикова. – М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1995. – 478 с.
3. Гірняк О. М. Менеджмент: підручник: затв. МОН України для студ. вищих закладів освіти / О. М. Гірняк, П. П. Лазановський. – Львів: Магнолія плюс, 2004. – 351 с.
4. Гуменник В. І. Менеджмент організацій: навчальний посібник / В. І. Гуменник, Ю. С. Копчак, О. С. Кондур. – К.: Знання, 2012. – 503 с.
5. Дафт Р. Менеджмент. / Р. Дафт – 10-е изд. – М. – 2013. – 655 с.
6. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. посібник: рек. МОН України / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.
7. Пачева Н. О. Менеджмент персоналу: навч. посібник / Н. О. Пачева. – Умань: УДПУ, 2011. – 156 с.
8. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посібник: рек. МОН України / Л. Г. Шморгун. – К.: Знання, 2010. – 452 с.
9. Чайка Г. Л. Організація праці менеджера: навч. посібник: рек. МОН України / Г. Л. Чайка. – К.: Знання, 2007. – 420 с.
10. Гуменник В. І. Менеджмент організацій: навчальний посібник / В. І. Гуменник, Ю. С. Копчак, О. С. Кондур. – К.: Знання, 2012. – 503 с.
11. Дафт Р. Менеджмент. / Р. Дафт – 10-е изд. – М. – 2013. – 655 с.
12. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. посібник: рек. МОН України / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.
13. Качан Є.П., Шушпанова Д.Г. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.
14. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
15. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посібник: рек. МОН України / Л. Г. Шморгун. – К.: Знання, 2010. – 452 с.

Допоміжна:

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. – К.: Вид-во КНЕУ, 2003. – 256 с.
2. Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами. – К., 2006. – 189 с.
3. Дорошенко Л. С. Демографія. – К.: МАУП, 2005. – 279 с.

4. Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами. – К., 2003. – 248 с.

5. Управління людськими ресурсами: Понятійно-термінологічний словник / За ред. Г. В. Фокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. – К., 2006. – 193 с.

2.3. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА З ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Персонал організації як об’єкт управління

Сутність менеджменту персоналу й напрямки його розвитку.

Менеджмент персоналу підприємств як об'єктивне соціальне явище та сфера професійної діяльності. Цілі, об'єкти, суб'єкти, функції, принципи та засоби менеджменту персоналу. Зв'язки менеджменту персоналу з внутрішнім і зовнішнім середовищем організації. Продукт (результат) менеджменту персоналу.

Менеджмент персоналу підприємств як навчальна дисципліна. Мета, завдання, предмет, об'єкт навчальної дисципліни „Менеджмент персоналу підприємств”. Взаємозв'язки дисципліни „Менеджмент персоналу підприємств” та інших навчальних дисциплін.

Тема 2. Методологія менеджменту персоналу

Метод, методологія, методика. Менеджмент персоналу підприємств як предмет наукових досліджень. Актуальні проблеми, які потребують постійного науково-методичного супроводження.

Ключові поняття менеджменту персоналу: менеджмент, персонал, організація. Організація як соціальний інститут і об'єкт менеджменту. Спільна праця в організації. Об'єктивна необхідність управління спільною працею. Персонал організації та його структура. Основні якісні характеристики персоналу.

Тема 3. Ресурсне забезпечений менеджменту персоналу

Нормативно-правова база менеджменту персоналу. Кодекс законів про працю України, Закон України „Про зайнятість населення”, Закон України „Про колективні договори і угоди”, Закон України „Про оплату праці”, Закон України „Про охорону праці”, Класифікатор професій ДК 003-95 та інші законодавчі акти, які регулюють трудову діяльність. Документи, які розробляються і затверджуються керівництвом організації для внутрішнього використання: Правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про структурні підрозділи організації, посадові інструкції.

Науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Міжгалузеві норми та нормативи. Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.

Інформаційна база менеджменту персоналу. Відмінність між даними та інформацією. Вимоги, яким повинна відповідати інформація. Інформаційна система менеджменту персоналу.

Кадрове забезпечення менеджменту персоналу. Розподіл ролей між лінійними керівниками та службою персоналу у вирішенні завдань менеджменту персоналу. Основні тенденції у галузі менеджменту персоналу, характерні для зарубіжних фірм та компаній.

Матеріально-технічне забезпечення менеджменту персоналу. Прості пристрої і знаряддя праці, організаційна техніка та обчислювальні машини.

Фінансове забезпечення менеджменту персоналу. Джерела коштів на оплату праці та інші форми матеріального заохочення найманих працівників.

Тема 4. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу

Знання керівниками основ психології менеджменту - необхідна передумова ефективного управління спільною діяльністю. Керівна й виховна роль керівника. Особисті якості керівника, вимоги до нього як до лідера. Соціально-психологічні фактори трудової поведінки персоналу. Потреби та ціннісні орієнтації працівників, урахування їх у процесі мотивації трудової поведінки.

Комунікації в управлінні персоналом. Сутність та структура спілкування. Функції спілкування в управлінні персоналом. Види (жанри) управлінського спілкування. Сутність зворотного зв'язку, його значення для ефективного управління. Стресові фактори й управління ними. Типи та причини конфліктів. Управління конфліктною ситуацією. Закономірності формування позитивного соціально-психологічного клімату. Соціально-психологічні резерви колективу і методи їх використання для підвищення ефективності діяльності організації.

Тема 5. Кадрова служба та кадрове діловодство

Специфіка діяльності служб персоналу у ринкових умовах. Роль служби персоналу у формуванні конкурентоспроможного персоналу. Структура, функції та завдання служби персоналу. Співробітництво служби персоналу з іншими структурними ланками організації. Права, обов'язки й відповідальність керівника служби персоналу. Професійно-кваліфікаційні вимоги до сучасного керівника служби персоналу.

Номенклатура справ з кадрового діловодства. Склад кадрової документації та її призначення. Документаційне забезпечення руху кадрів. Ведення особових справ. Облік особового складу організації. Особові картки, штатно-посадова книга, алфавітна книга. Комп'ютеризація кадрового діловодства.

Тема 6. Планування та формування персоналу

Об'єктивні й суб'єктивні чинники зміни потреб організації в персоналі. Інформаційна база для визначення поточних і перспективних потреб організації у персоналі. Аналіз наявної чисельності та структури персоналу. Методи визначення потреб організації у персоналі різних функціональних категорій: штатно-номенклатурний, балансовий, нормативний, екстраполяції, експертних оцінок, математичного моделювання.

Зовнішній та внутрішній ринки праці як джерела поповнення й оновлення персоналу. Переваги та недоліки зовнішніх і внутрішніх джерел. Маркетинг ринку праці та ринку освітніх послуг. Методи професійного підбору персоналу. Вивчення документів, співбесіда, анкетування, тестування, перевірка рекомендацій, графологічна експертиза.

Тема 7. Розвиток персоналу

Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності. Сутність, соціально-економічне значення і завдання розвитку персоналу. Основні положення концепції людського капіталу. Первинна професійна підготовка кадрів у профтехучилищах, вищих навчальних закладах та на виробництві. Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів. Післядипломна освіта керівників, професіоналів і фахівців. Програми „Магістр бізнес-адміністрування" (MBA). Система неперервного навчання персоналу.

Сутність, значення та організація планування трудової кар'єри. Професійна кар'єра та кар'єра в організації. Планування й організація професійно-кваліфікаційного просування працівників. Професійно-кваліфікаційне просування керівників, професіоналів і фахівців. Створення й підготовка резерву на заміщення вакантних посад керівників.

Тема 8. Рух персоналу

Поняття руху персоналу в організації. Види та фактори руху персоналу. Показники обороту, плинності та стабільності персоналу, методи їх визначення. Основні процеси руху персоналу: уведення в посаду, адаптація, професійні переміщення, підвищення по службі, пониження посади, звільнення.

Абсентеїзм, його причини, наслідки та методи регулювання. Підстави для припинення трудової угоди Наслідки га практичні дії роботодавців за умов скорочення працівників. Система заходів пристосування персоналу до економічних змін. Практика пристосування персоналу до економічних змін у зарубіжних фірмах та компаніях. Методи розрахунку втрат від надмірного руху та звільнення працівників.

Тема 9. Регулювання трудової діяльності персоналу

Значення та завдання регулювання трудової діяльності персоналу організації. Чинники ефективності діяльності організації. Створення умов для ефективної діяльності персоналу. Визначення мети діяльності організації.

Планування діяльності трудового колективу. Кадрове забезпечення ефективної діяльності організації. Нормативно-правове, організаційно-економічне та інженерно-технічне забезпечення трудової діяльності персоналу. Підтримання встановленого ритму виробництва. Ресурсне забезпечення трудової діяльності персоналу, поточне обслуговування та оперативне регулювання виробничих і трудових процесів, облік, контроль та оцінювання результатів діяльності. Адміністративні, економічні, правові та соціально-психологічні методи управління персоналом.

Засоби регламентування діяльності першого керівника організації, його заступників, структурних підрозділів та посадових осіб. Типова структура положення про структурний підрозділ Структура посадової інструкції. Правила поведінки й дисциплінарні процедури. Зміст і призначення Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Тема 10. Управління робочим часом працівників

Поняття робочого часу як універсальної міри кількості праці. Законодавство України про регулювання робочого часу. Регулювання робочого часу протягом тижня. Обмеження роботи в нічний час, у вихідні та святкові дні. Робота в надурочний час. Регулювання тривалості відпусток.

Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу в конкретній організації. Регулювання режимів праці й відпочинку протягом зміни, доби, тижня та року. Гнучкі режими праці. Методи аналізу ефективності використання робочого часу. Табельний облік використання робочого часу. Фотографія робочого дня.

Тема 11. Створення сприятливих умов праці

Поняття умов праці в організації. Соціально-економічні, техніко-організаційні та природні фактори умов праці, їх вплив на здоров'я, працездатність людини, продуктивність праці та інші економічні показники. Санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні, соціально-психологічні та технічні елементи умов праці.

Державне регулювання умов праці. Закон України „Про охорону праці”. Гігієнічна класифікація умов праці. Оптимальні, допустимі, шкідливі, небезпечні умови праці. Оцінювання умов праці на виробництві. Атестація робочих місць. Типова методика оцінювання умов праці. Інтегральне бальне оцінювання важкості праці в конкретних умовах виробництва. Засоби компенсації впливу на працівників несприятливих умов праці.

Основні напрямки поліпшення умов праці на виробництві. Економічні та соціальні показники оцінювання ефективності заходів з удосконалення умов праці.

Тема 12. Оцінювання персоналу

Об'єктивна необхідність та значення оцінювання персоналу. Сутність, цілі та завдання оцінювання персоналу. Елементи процесу оцінювання

персоналу. Об'єкти та суб'єкти оцінювання персоналу. Вимоги, які висуваються до розробки критеріїв оцінювання.

Система оцінки персоналу та її види. Модель комплексної оцінки персоналу. Методи оцінювання персоналу. Метод «есе», графічна шкала оцінок, метод розподілу працівників усередині групи в межах заданих інтервалів, алфавітно-числова шкала, оцінка персоналу за досягненням поставлених цілей. Атестація керівників, професіоналів і фахівців: періодичність, види, функції, документація, процедура проведення та використання результатів. Центри оцінки персоналу, їх переваги у порівнянні з іншими методами оцінювання персоналу.

Тема 13. Мотивація та стимулювання персоналу

Місце мотивації персоналу в системі ринкових відносин. Потреби людини як провідна ланка мотивації персоналу, їх класифікація. Сутність, значення і взаємозв'язок категорій „мотив", „інтерес", „стимул" і „стимулювання". Сучасні трактування сутності мотивації персоналу. Матеріальна мотивація трудової діяльності: сутність, основні положення і значення. Чинники, які впливають на рівень матеріальної мотивації. Еволюція полії юси доходів і її вплив на стан матеріальної мотивації. Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів.

Сутність та функції заробітної плати. Чинники диференціації заробітної плати. Основні складові організації заробітної плати за умов ринкової системи господарювання. Тарифна система оплати праці та її місце в мотиваційному механізмі. Вдосконалення тарифних умов оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і працівників за традиційного підходу до побудови їх. Нові підходи до побудови тарифної системи: гнучка тарифна система, безтарифна (пайова) система, єдина тарифна система оплати праці. Нормування праці та його роль у визначенні заробітної плати.

Роль систем оплати праці в посиленні мотивації трудової діяльності. Класифікація систем заробітної плати. Умови ефективного використання форм заробітної плати. Преміальне положення: структура, вимоги до побудови. Зміни у структурі мотивів як об'єктивна закономірність. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності: збагачення змісту праці, розвиток колективних форм, удосконалення умов праці, розвиток виробничої демократії, запровадження гнучких графіків роботи, підвищення інформованості персоналу.

Тема 14. Соціальне партнерство в організації

Об'єктивні передумови виникнення соціального партнере І на та чинники його розвитку. Роль Міжнародної організації праці в розвитку соціального партнерства. Основні міжнародні норми з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Сутність та значення соціального партнерства. Роботодавці та наймані працівники як основні сторони соціальною партнерства. Функції держави у соціальному партнерстві. Сутність поняття „суб'єкт соціального партнерства".

Групи суб'єктів соціального партнерства. Колективний договір як форма оптимізації інтересів соціальних партнерів. Функції, які виконує колективний договір. Порядок ведення переговорів і укладення колективного договору. Застосування примирних процедур під час ведення колективних переговорів Законодавчі вимоги до розробки колективного договору. Зміст колективного договору та відповідальність за його невиконання.

Виробнича демократія як складова форм соціального партнерства. Напрями розвитку виробничої демократії. Економічні та соціальні аспекти розвитку виробничої демократії. Актуальні проблеми розвитку виробничої демократії на підприємствах України за сучасних умов.

Тема 15. Ефективність управління персоналом

Загальні засади ефективності в економіці та управлінні. Головне економічне завдання виробничого підприємства, будь-якої комерційної організації. Принцип економічної доцільності в менеджменті персоналу. Сутність понять „ефект", „ефективність" та „ефективність менеджменту персоналу". Чинники, які визначають ефективність менеджменту персоналу.

Витрати на персонал. Групи витрат роботодавців на персонал. Пряма оплата, оплата за невідпрацьований час, премії та нерегулярні виплати, витрати на соціальне забезпечення працівників, витрати на професійне навчання, витрати на утримання громадських служб та їхні елементи.

Сутність та показники економічної ефективності менеджменту персоналу. Сутність методу порівняння в аналізі економічної ефективності менеджменту персоналу. Сутність та показники соціальної ефективності менеджменту персоналу.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

2. Михайлова Л.І. Управління персоналом Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.

Допоміжна:

3. Андрушко В. К. Управління персоналом: навч. посіб. / В. К. Андрушко, Ю. М. Комар, С. Ю. Комар. – Хмельницький: ХІРУП, 2000.

4. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

5. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003.

6. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера: навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шкалова. – К.: Кондор, 2003.

7. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: БИНОМ, 1997.

8. Довгань Л. Є. Праця керівника або практичний менеджмент: навч. посіб. / Л. Є. Довгань. – К.: "Екс. об", 2002.

9. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003.

10. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. теорія і практика: навч. посіб. / В. С. Лозниця. – К.: ТОВ "УВПК "Ексво", 2001.

11. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М.: Инфра-М, 1999.Машков В. Н. Психология управления. учеб. пособ. / В. Н. Машков. – [2-е изд.]. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2002.

12. 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.

13. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ: "Плай", 2001.

14. Управління персоналом: навч. посіб. / [М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова]. – К.: ЦНЛ, 2006. – 504 с.

2.4. АУДИТ ПЕРСОНАЛУ

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА З ДИСЦИПЛІНИ

МОДУЛЬ 1. АУДИТ ПЕРСОНАЛУ: ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Тема 1. Теоретичні основи аудиту персоналу

Сутність, предмет, завдання та методи аудиту. Динаміка цілей і методів аудиту (періодизація). Аудитор, аудиторська діяльність та аудиторські послуги (послуги дії, послуги контролю, інформаційні послуги). Аудит, контроль і ревізія: подібність і відмінність.

Становлення аудиту в Україні. Структура ринку аудиторських і консалтингових послуг в Україні. Проблема інформаційного ризику та попит на аудиторські послуги. Регулювання аудиторської діяльності. Правові основи аудиту. Аудиторські стандарти. Національні аудиторські стандарти. Принципи проведення аудиту.

Види аудиту. Зовнішній та внутрішній аудит. Види робіт і завдання внутрішнього аудиту. Вимоги до знань, вмінь і навичок кваліфікованого внутрішнього аудитора. Причини динамічного розвитку внутрішнього аудиту. Обов'язковий та ініціативний аудит. Регулярний і разовий аудит. Види аудиту у системі напрямків аудиторської діяльності. Перелік питань, які повинен дослідити аудитор у процесі перевірки. Фінансовий аудит. Державний аудит та його мета. Управлінський аудит, його особливості та форми проведення. Роль управлінського аудиту у процесі удосконалення управління організацією. Етапи процедури аудиту та їх зміст. Ступінь впливу факторів середовища на систему управління персоналом.

Тема 2. Методологія аудиту персоналу

Основні підходи до діагностики ефективності системи управління

персоналом. Особливості діагностики кадрової роботи. Діагностика системи діяльності з управління персоналом. Оцінка рівня кваліфікації персоналу. Оцінка індивідуальних психологічних характеристик працівників. Оцінка формальних і неформальних відносин, каналів інформаційного обміну. Використання результатів діагностики.

Мета аудиту персоналу. Об'єкт та предмет аудиту персоналу. Значення аудиту персоналу. Методи ефективного управління людьми. Внутрішньофірмове управління персоналом. Концепція управління персоналом. Головна функція керівництва персоналом та її особливості. Процес управління персоналом: планування, організація, управління персоналом, керівництво, контроль. Головна функція управління персоналом та її особливості. Головні завдання управління персоналом. Можливості аудиту персоналу.

Показники успішності управління персоналом. Сутність аудиту персоналу. Система елементів методології й методики аудиту персоналу. Відмінні риси аудиту персоналу. Об'єкт та предмет аудиту персоналу. Ціль та завдання аудиту персоналу. Класифікація типів аудиту персоналу. Процес аудиту персоналу.

Тема 3. Етапи проведення кадрового аудиту

Діагностика кадрової служби. Аналіз процедур документування трудових відносин. Аналіз складу кадрової документації, її відповідності вимогам чинного законодавства. Аналіз системи зберігання кадрової документації. Підготовка звіту та рекомендацій замовнику.

Тема 4. Рівні та інструментарій проведення аудиту персоналу

Організаційний аспект аудиту персоналу. Соціально-психологічний аспект аудиту персоналу. Економічний аспект аудиту персоналу. Основні параметри аудиту персоналу за функціями управління.

Аудит персоналу на стратегічному рівні. Шляхи підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу організації. Показники оцінки становища організації на ринку праці. Операційний рівень. Головні області аудиту персоналу в рамках роботи служб управління персоналом: інформаційні системи управління персоналом, укомплектованість персоналом і розвиток, організаційний контроль та оцінка персоналу. Основні принципи загального аудиту при внутрішньофірмовому аудиті персоналу. Управлінський рівень Використовувана інформація: профспілки, наймані працівники, адміністрація і служби управління персоналом, зовнішні джерела.

Послідовність проведення аудиту персоналу. Попередня діагностика. Попередня анкета. Вивчення загальної, технічної, комерційної, фінансовоекономічної та соціальної характеристик організації. Аналіз соціального паспорта: соціальна характеристика підприємства (персонал), соціальна політика (управління персоналом), глобальна діагностика (невідповідності у здійсненні соціальної політики). Аналіз організаційної поведінки. Вивчення ознак зовнішньої адаптації організації. Аудиторський

висновок. Звіт для лінійних менеджерів. Звіт фахівцям в області управління персоналом. Звіт менеджеру з управління персоналом.

Тема 5. Основи функціонування, обліку і аудиту праці та її оплата

Економічний зміст поняття «заробітна плата». Форми та системи оплати праці. Нормативне регулювання обліку праці та її оплата. Аудит витрат на оплату праці. Організація аудиту витрат на оплату праці. Аудит операцій з обліку оплати праці в умовах автоматизованої обробки інформації

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Тема 6. Аудит найму та звільнень

Основні показники і цілі аудиту наймання та звільнень. Аудит найму. Фактори успішності найму персоналу. Показники оцінки виконання функції підбору кадрів. Оцінка якості набраних працівників.

Вартість найму, помилки при доборі персоналу. Витрати, пов’язані із наймом персоналу: зарплата, інші витрати, що відповідають прямим витратам, витрати на функціонування адміністративних служб з найму. Витрати на адаптацію. Інформаційна фаза. Фаза навчання (освоєння) професії. Фаза особистого внеску в організацію. Оцінка вартості адаптації. Оцінка значущості затрат на адаптацію.

Місії аудиту наймання та звільнень. Напрями аудиту найму. Перевірка дотримання організацією законів і правил, внутрішніх розпоряджень. Принципи найму персоналу. Способи найму. Внутрішні та зовнішні джерела найму. Перевірка, на скільки досягнуті кількісні та якісні цілі, виявлення причин імовірних відхилень. Перевірка відповідності політики найму персоналу стратегії організації. Аудит звільнень. Фактори, що впливають на організацію кадрової роботи. Мета аудиту звільнень. Плинність кадрів, обумовлена умовами організації. Плинність кадрів, обумовлена окремими причинами незадоволеності. Фактор прихильності організації. Фактор порівнянності з пропозиціями ззовні.

Аналіз показників і причин руху, і сталості персоналу. Діагностика плинності кадрів. Основні причини звільнення працівників за власним бажанням. Баланс руху кадрів.

Тема 7. Аудит робочих місць

Оцінка використання працівників. Опис робочого місця. Етапи аудиту робочих місць: аудит продуктивності, аудит укомплектованості персоналом, аудит розвитку персоналу. Аудит продуктивності. Порівняльний аналіз продуктивності робочих місць. Методи виміру продуктивності праці. Програми управління продуктивністю праці. Вивчення проблем зростання продуктивності. Аудит використання робочого часу. Показники ефективності використання робочого часу.

Аудит укомплектованості персоналом. Функціональний аналіз робочого

процесу. Посадове анкетування. Параметри кількісної оцінки робочих посад. Оцінка складності праці (визначення розряду складності робіт). Оцінка поєднання індивідуальної та колективної праці в організації. Кількісна оцінка особистого трудового внеску кожного працівника в кінцевий результат. Оцінка правильності застосування цих показників.

Аудит умов праці, безпеки та здоров'я. Визначення понять «безпеки праці» і здоров'я персоналу. Принципи забезпечення безпеки праці і здоров'я персоналу. Види безпеки праці і здоров'я персоналу. Основні напрями державної політики в галузі безпеки праці і здоров'я персоналу.

Джерела інформації для аудиту умов праці, безпеки та здоров'я. Причини виникнення нещасних випадків. Випадковості. Небезпечні умови. Небезпечні дії. Тип індивідуальності людини. Оцінка програм щодо забезпечення безпеки й здоров'я працівників організації. Оцінка періодичних звітів спеціалістів щодо безпеки, журналів фіксації інцидентів, опитувань працівників і менеджерів. Дослідження й вирішення проблем алкоголізму та наркоманії. Модель вивчення стресів на роботі. Самодіагностика робочих умов персоналу. Етапи аудиту самодіагностики робочих умов персоналу.

Тема 8. Планування та формування персоналу

Аудит розвитку персоналу. Аудит оцінки можливостей використання людського потенціалу з позиції стратегічного плану організації: загальні умови розвитку персоналу, якість засобів і методів стратегічного управління персоналом, оцінка можливих ризиків. Напрями аудиторської експертизи розвитку персоналу: підвищення кваліфікації, кар'єра. Визначення потреби у навчанні персоналу на рівні організації. Алгоритм визначення потреби у навчанні персоналу на рівні працівника. Оцінка програм підвищення кваліфікації організації. Критерії оцінки програми підвищення кваліфікації. Ефективність заходів із розвитку персоналу. Методи оцінки підвищення кваліфікації: спеціальні записи, інтерв'ю, анкети, тести, оціночні матриці. Кар'єра. Підходи з планування й розвитку кар'єри. Оцінка організації з точки зору освідомлення важливості розвитку кар'єри її працівників. Оцінка проблеми розвитку кар'єри за окремими групами працівників. Показники кількісної характеристики стану роботи з кадровим резервом.

Стратегічний аудит. Планування персоналу як складова частина планування в організації. Етапи планування персоналу: оцінка наявного персоналу, оцінка майбутніх потреб, розробка програм задоволення майбутніх потреб. Оцінка відповідності процедур і змісту кадрового планування стратегічним цілям і завданням організації.

Тема 9. Аудит винагород

Мета аудиту винагород. Структура винагород: грошові винагороди, соціальні пільги. Структура доходу працівника організації. Діагностика стану системи компенсацій в організації. Напрями аудиту винагород.

Аудит відповідності винагород. Цілі аудиту відповідності винагород: гарантія якості інформації, забезпечення дотримання правових, нормативних

чи погоджувальних актів, забезпечення виконання внутрішньо-фірмових інструкцій. Напрями аудиту відповідності винагород. Оцінка надійності та достовірності внутрішнього контролю за виплатами. Аудит ефективності винагород. Оцінка продуктивності та ефективності інформаційних систем і процедур. Експертиза ефективності винагород. Місії аудиту ефективності винагород: аудит кваліфікації й класифікацій, аудит індивідуалізації винагород, аудит соціальних виплат, аудит стимулюючих винагород, аудит участі у доходах, аудит винагород співробітникам відділів продажу.

Стратегічний аудит винагород. Напрями та місії стратегічного аудиту винагород. Основні питання стратегічного аудиту винагород. Оцінка процесу вироблення політики винагород та її реалізації. Оцінка зв'язаності компонентів політики винагород. Оцінка зв'язаності з політикою управління персоналом. Оцінка структури зарплати відносно: ринку праці, вимог внутрішньої справедливості, розвитку кар'єри.

Тема 10. Аудит роботи служб управління персоналом

Напрями діяльності служб управління персоналом. Основні критерії оцінки ефективності роботи відділів управління персоналом (суб'єктивні, об'єктивні). Показники оцінки ефективності роботи відділів управління персоналом. Запитальник оцінки кадрової діяльності (сценарій "Інтерв'ю з менеджером").

Оцінка плинності кадрів та абсентеїзм. Витрати на плинність кадрів. Негативні та позитивні функції плинності кадрів. Абсолютні та відносні показники плинності кадрів. Оцінка причин плинності кадрів. Витрати на абсентеїзм. Аналіз думок працівників щодо роботи відділів управління персоналом. Основні напрями аналізу якості управління персоналом організації.

Тема 11. Аудит інтелектуального капіталу

Сутність інтелектуального капіталу. Структура інтелектуального капіталу. Людський капітал. Структурний капітал. Споживчий капітал. Вартісна оцінка інтелектуального капіталу.

Загальний аудит інтелектуального капіталу. Оцінка нематеріальних активів організації. Оцінка персоналу організації. Необхідність аудиту інтелектуального капіталу: підтвердження здатності організації досягнути своїх цілей; планування досліджень і розробок; акумулювання вихідної інформації для складання програми із реорганізації; постановка цілей навчальних програм і програм підготовки для співробітників організації; оцінка вартості підприємства; розширення кордонів корпоративної пам'яті.

Вибір методу аудиту інтелектуального капіталу: опитування покупців; глибинне інтерв'ю з клієнтами; аналіз продажу; аналіз торгівельних витрат; дослідження ринку; аналіз контрактів; аналіз конкурентоспроможності; аналіз коефіцієнта окупності інвестицій; аналіз платежів. Методи оцінки інтелектуальної власності (інтелектуальних активів). Методи оцінки людських активів: інтерв'ю; тестування та атестація; виявлення знань; самооцінка; оцінка керівником; оцінка колегами; складання службового списку.

Тема 12. Аудит витрат на персонал

Аудит виконання бюджету підприємства за доходами, витратами, аналіз виявлених відхилень від запланованих показників. Прогноз виконання бюджету підприємства. Показники витрат на персонал (робочу силу). Частка витрат на персонал в обсягу реалізації. Витрати на одного працівника. Витрати на одну продуктивну годину.

Управління витратами на персонал: через чисельність персоналу, через бюджет витрат, на які можна впливати, через постановку завдань в організації. Методи зниження витрат на персонал: зменшення бюджету, вартісний аналіз накладних витрат, принцип нульового базисного бюджету.

Оцінка прибутковості інвестицій у персонал. Методи визначення ефективності інвестування заходів з управління персоналом: поточної вартості проекту витрат на персонал, рентабельності проекту витрат на персонал, ліквідності (терміну окупності) проекту витрат на персонал. Показники, які характеризують ефект від реалізації системи заходів щодо управління персоналом. Взаємозв'язок економічної й соціальної ефективності витрат на персонал. Типова схема соціальної ефективності.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова:

1. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., О.М. Управління персоналом. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 502 с.

2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К., «Кондор». — 2005. – 308 с.

3. Облік, аналіз і аудит персоналу: навч. посібн. / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 260 с.

Допоміжна:

1. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент. / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – К.: МАУП, – 2005. – 198 с.

2. Колпаков В.М. Організація праці менеджера. / В.М. Колпаков. – К.: МАУП, – 2005, – 140 с.

3. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: – 2001. – 102 с.

4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібн. / Г.В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко [та ін.]; за ред. Г. В. Назарової. – К.: Знання, 2012. – 573 с.

5. Про аудиторську діяльність: Закон України від 22.04.1993 № 3125-XII // ВВР. – 1993. – № 7.

6. Рекомендації Комісії Європейського співтовариства щодо забезпечення якості аудиту в країнах Євросоюзу. Міжнародний договір від 01.01.2002 // Бухгалтерський облік і аудит. – 2002. – № 7.