МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан економічного факультету

_____ Череп А.В.
(підпис)
«_____» 2017 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

МАРКЕТИНГОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

підготовки магістра
спеціальності 051 – Економіка
освітня програма Управління персоналом та економіка праці
спеціалізація Стратегічне управління персоналом
шифр за ОПП ППВС 2

Укладач Іванов Микола Миколайович д.е.н., професор

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри Управління
персоналом і маркетингу
Протокол № 3 від “05” жовтня 2017 р.
Завідувач кафедри
_____Іванов М.М.
(підпис) (ініціали, прізвище)

Ухвалено науково-методичною радою
економічного факультету
Протокол №___від “ ” 2017 р.
Голова науково-методичної ради
економічного факультету
_____І.І.Колобердянко
(підпис) (ініціали, прізвище)

2017 рік

1. Опис навчальної дисципліни

<table>
<tr><td rowspan="2">Найменування показників</td><td rowspan="2">Галузь знань,
спеціальність, освітня програма,
рівень вищої освіти,</td><td colspan="2">Характеристика навчальної дисципліни</td></tr>
<tr><td>денна форма навчання</td><td>заочна форма навчання</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Кількість кредитів – 5</td><td rowspan="2">Галузь знань
05 Соціальні та поведінкові науки</td><td colspan="2">За вільним вибором студента</td></tr>
<tr><td colspan="2">Спеціалізація «Стратегічне управління персоналом»</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Загальна кількість годин - 150</td><td rowspan="2">Спеціальність
051 Економіка</td><td colspan="2">Рік підготовки:</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2 -й</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Освітня програма
Управління персоналом та економіка праці</td></tr>
<tr><td>Лекції</td></tr>
<tr><td rowspan="10">Тижневих годин для денної форми навчання:
аудиторних – 4</td><td rowspan="10">Рівень вищої освіти:
магістерський</td><td>22 год.</td><td>год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Практичні, семінарські</td></tr>
<tr><td>22 год.</td><td>год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Лабораторні</td></tr>
<tr><td>год.</td><td>год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Самостійна робота</td></tr>
<tr><td>106 год.</td><td>год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Вид контролю:
залік</td></tr>
</table>

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Маркетингові дослідження персоналу» є засвоєння студентами сутності й особливостей управління персоналом; закладення основи знань теоретико-методологічних аспектів та навичок практичного застосування прийомів і методів формування кадрової стратегії, планування, розвитку оцінювання та мотивації і стимулювання персоналу, регулювання трудової діяльності та управління робочим часом працівників; налагодження соціального партнерства в організації; визначення ефективності управління персоналом.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Маркетингові дослідження персоналу» є набуття теоретичних знань з управління персоналом та оволодіння цими вміннями та навичками застосовувати ці знання у бізнесі та організаціях; розвиток у студентів здібностей до науково-дослідницької діяльності, самостійності та відповідальності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студенти повинні **знати**:

- сутність основних понять і категорій управління персоналом;
- сутності основних функцій управління персоналом;

– сутності методів і технологій управління персоналом;
– налагоджування ефективної комунікації у процесі управління;
– керівництва та лідерства, стилю управління;
– організації роботи з персоналом;
– визначення та оцінки ефективності управління персоналом.

Вміти:

– аналізувати і планувати чисельність й структуру персоналу;
– виявляти потреби у навчанні персоналу та розробляти плани підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;
– аналізувати рівень умов праці в організації;
– аналізувати ефективність організації трудових процесів і витрат робочого часу та розробляти заходи щодо удосконалення цих витрат;
– організовувати професійний відбір працівників на вакантні робочі місця;
– організовувати виробничу та соціальну адаптацію новоприйнятих працівників;
– розробляти прогнози соціального розвитку з урахуванням світових тенденцій і фінансових можливостей підприємства;
– вести наукові дослідження у сфері соціально-трудових відносин.

У процесі вивчення дисципліни студенти повинні оволодіти **компетенціями**:

– ефективної комунікаційної взаємодії;
– засвоєння нових знань, самовдосконалення;
– системного мислення, творчого пошуку, комплексного аналізу проблеми, прийняття рішень;
– самоменеджменту, до планування власної кар'єри та здорового способу життя;
– працювати у команді;
– добирати і використовувати психолого-педагогічні технології у професійній діяльності, здатність до лідерства.

Міждисциплінарні зв’язки. Дисципліна «Маркетингові дослідження персоналу» ґрунтується на знаннях, отриманих студентом після вивчення дисциплін «Теорія і практика кадрової політики», «Стратегічне управління людськими ресурсами», «Технології управління персоналом», «Управління командами».

3. Програма навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретичні підходи щодо маркетингових досліджень персоналу.

Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління

Предмет, завдання і зміст дисципліни «Маркетингові дослідження персоналу». Предмет і завдання дисципліни. Управління персоналом як спеціальна галузь менеджменту. Наукові підвалини управління персоналом.

Структура курсу. Організація як один з основних соціальних інститутів суспільства. Визначення терміну «організація» і елементів, які складають її структуру. Головна мета діяльності організації. Зовнішнє і внутрішнє середовище організації. Основні типи організацій у сфері економіки. Об'єктивна необхідність управління спільною працею. Праця як цілеспрямована діяльність людей. Особливості суспільної праці: розподіл та кооперація праці, відповідальність за його результати. Сутність управління спільною працею.

Тема 2. Системний підхід до маркетингового дослідження персоналу

Сутність кадрової політики та її зв'язок зі стратегічним управлінням в організації. Поняття та цілі кадрової політики. Документи, в яких фіксується та декларується кадрова політика. Зовнішні та внутрішні фактори, які визначають кадрову політику. Стратегія розвитку й кадрова політика організації. Головні напрямки кадрової політики та механізм її реалізації. Функції та завдання управління персоналом. Організаційні та особисті цілі управління персоналом, їх характеристика. Функції управління персоналом і відповідні їм завдання. Суб'єкти управління персоналом, розмежування їхніх завдань і координація діяльності. Системний підхід до управління персоналом. Визначення управління персоналом як системи та вимоги, що пред'являються до неї. Характерні ознаки системного підходу до управління персоналом. Механізм реалізації системного підходу до маркетингового дослідження персоналу.

Тема 3. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом

Роль керівника в організації. Знання керівниками основ психології менеджменту – необхідна передумова ефективного управління спільною діяльністю людей. Психологічні риси особистості керівника, вимоги до нього як до лідера. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управління. Потреби (первинні та вторинні), ціннісні орієнтації працівників, урахування їх у процесі мотивації трудової поведінки. Типи мотивацій. Комунікативний процес. Психологія комунікації. Комунікації між організацією та її середовищем, між рівнями управління і підрозділами. Типи і засоби комунікації. Стрес та його види. Стресові фактори й управління ними. Типи та причини конфліктів. Позитивні і негативні функції конфліктів. Управління конфліктною ситуацією.

Тема 4. Дослідження системи планування і формування персоналу

Об'єктивні та суб'єктивні чинники зміни потреб організації в персоналі. Головна мета планування персоналу. Суб’єктивні (внутрішні) та об’єктивні (зовнішні) чинники, які впливають на визначення потреби організації в персоналі. Визначення потреби організації в персоналі. Інформаційна база для визначення поточних і перспективних потреб організації в персоналі.

Аналіз наявної чисельності та структури персоналу з метою подальшої її оптимізації. Дослідження якісної та кількісної потреби в персоналі.

Розділ 2. Маркетинговий аналіз персоналу.

Тема 5. Маркетинг ринку праці

Головні напрямки та завдання персонал маркетингу. Внутрішні та зовнішні ринки праці. Професійний відбір персоналу. Основні етапи та методи відбору персоналу. Виробнича (професійна і психо-фізіологічна) та соціально-психологічна адаптація новоприйнятих працівників.

Тема 6. Розвиток персоналу

Розвиток персоналу як спосіб забезпечення конкурентоспроможності. Сутність, соціальне-економічне значення і завдання розвитку персоналу. «Інвестування в людину» та його ефективність. Професійна підготовка та розвиток кадрів. Первинна професійна підготовка кадрів у профтехучилищах, вищих навчальних закладах та на виробництві. Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів. Післядипломне навчання керівників і спеціалістів. Програми МВА. Система безупинного навчання персоналу. Службово-професійне просування кадрів. Створення й підготовка резерву на заміщення вакантних посад. Сутність, значення та організація планування трудової (ділової) кар'єри. Професійна кар'єра та кар'єра в організації. Планування й організація професійно-кваліфікаційного просування робітників. Службово-кваліфікаційне просування професіоналів і фахівців.

Тема 7. Регулювання трудової діяльності персоналу

Основи теорії організаційної поведінки. Індивідуальні та групові інтереси, їх класифікація, можливості використання в управлінні персоналом.

Ефективне використання праці та розстановка кадрів. Основні об'єкти регулювання: робочий час, трудовий процес і його обслуговування, оплата праці, виробниче середовище. Регламентування робочого часу, трудових обов'язків і міри праці. Нормування праці, сутність, значення, види норм праці. Планування роботи структурних підрозділів, визначення індивідуальних виробничих завдань. Контролінг в управлінні персоналом. Контролінг персоналу як система контрольно-аналітичних процедур і операцій, спрямованих на підвищення ефективності функціонування організації. Цілі та завдання кадрового контролінгу. Випереджальний (запобіжний), поточний та підсумковий контроль.

Тема 8. Аналіз та управління робочого часу персоналу

Робочий час як універсальна міра кількості праці. Сутність і значення робочого часу, його зв’язок з інтенсивністю та продуктивністю праці. Законодавство України про регулювання робочого часу і часу відпусток.

Регулювання робочого часу протягом тижня. Обмеження роботи в нічний час, у вихідні та святкові дні. Робота в надурочний час. Обмеження робочого часу для окремих категорій персоналу. Регулювання тривалості відпусток. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Сутність і значення правил внутрішнього розпорядку як способу регулювання робочого часу в конкретній організації. Початкова інформація для складання правил внутрішнього розпорядку. Регулювання режимів праці та відпочинку в організації. Регулювання режиму праці та відпочинку протягом зміни, доби, тижня і року. Гнучкі режими праці. Аналіз ефективності використання робочого часу. Завдання вивчення витрат робочого часу. Методи вивчення витрат робочого часу (безпосередні виміри, моментні спостереження).

Тема 9. Оцінка персоналу

Об'єктивна необхідність оцінювання персоналу. Значення й завдання оцінювання персоналу. Оцінювання особистісних і професійних (ділових) якостей претендентів на робочі місця в організації. Вивчення документів. Співбесіди. Комп'ютерна психодіагностика. Тестові випробування. Графологічна експертиза. Технології відбору персоналу. Оцінювання якості роботи персоналу. Оцінювання робітників і службовців (рівень кваліфікації, виконавська й трудова дисципліна, якісні показники роботи, дотримання техніки безпеки тощо). Оцінювання спеціалістів (рівень кваліфікації, творчість і винахідливість, ініціативність, виконавська і трудова дисципліна). Оцінювання керівників (рівень кваліфікації, відповідальність, готовність ризикувати, організаційні здібності, стиль управління, ініціативність, показники роботи підлеглих працівників). Застосування методів прогнозування якості персоналу.

Тема 10. Ефективність системного підходу щодо маркетингового дослідження персоналу

Ефективність управління персоналом організації. Загальні засади ефективності в економіці та управлінні. Економічні та соціальні аспекти ефективності роботи з персоналом. Система економічних показників ефективності управління персоналом. Показники соціальної ефективності управління персоналом. Технологія аналізу та оцінки ефективності управління персоналом. Складові аналізу ефективності управління персоналом (система кадрового аудиту, кадровий консалтинг, моніторинг управління персоналом). Витрати на персонал, методи їх нормування, планування й аналізу. Складові основних і додаткових витрат на персонал. Особливості нормування окремих елементів витрат на персонал. Основні показники, за якими відбувається планування і аналіз витрат на персонал. Етапи планування витрат на персонал. Економічна шкода та її відшкодування.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тематичних розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	с/п	лаб.	сам.роб.			л	с/п	лаб.	сам.роб.	
						інд.завд. (при наявності)						інд.завд. (при наявності)
1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	
Розділ 1. Теоретичні підходи щодо маркетингових досліджень персоналу.												
Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління	12	1	1		10							
Тема 2. Системний підхід до маркетингового дослідження персоналу	12	1	1		10							
Тема 3. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	14	2	2		10							
Тема 4. Дослідження системи планування і формування персоналу	14	2	2		10							
Разом за розділом 1	52	6	6		40							
Розділ 2. Маркетинговий аналіз персоналу												
Тема 5. Маркетинг ринку праці	15	2	2		11							
Тема 6. Розвиток персоналу	15	2	2		11							
Тема 7. Регулювання трудової діяльності персоналу	17	3	3		11							
Тема 8. Аналіз та управління	17	3	3		11							

робочого часу персоналу												
Тема 9. Оцінка персоналу	17	3	3		11							
Тема 10. Ефективність системного підходу щодо маркетингового дослідження персоналу	17	3	3		11							
Разом за розділом 2	104	22	16		66							
УУсього годин	150	22	22		106							

5. Теми лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
1	Персонал організації як об'єкт управління	1
2	Системний підхід до маркетингового дослідження персоналу	1
3	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	2
4	Дослідження системи планування і формування персоналу	2
5	Маркетинг ринку праці	2
6	Розвиток персоналу	2
7	Регулювання трудової діяльності персоналу	3
8	Аналіз та управління робочого часу персоналу	3
9	Оцінка персоналу	3
10	Ефективність системного підходу щодо маркетингового дослідження персоналу	3
Разом		22

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
1	Персонал організації як об'єкт управління	1
2	Системний підхід до маркетингового дослідження персоналу	1
3	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	2
4	Дослідження системи планування і формування персоналу	2
5	Маркетинг ринку праці	2
6	Розвиток персоналу	2
7	Регулювання трудової діяльності персоналу	3
8	Аналіз та управління робочого часу персоналу	3
9	Оцінка персоналу	3
10	Ефективність системного підходу щодо маркетингового дослідження персоналу	3
Разом		22

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
1	Персонал організації як об'єкт управління	10
2	Системний підхід до маркетингового дослідження персоналу	10
3	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	10
4	Дослідження системи планування і формування персоналу	10
5	Маркетинг ринку праці	11
6	Розвиток персоналу	11
7	Регулювання трудової діяльності персоналу	11
8	ТАналіз та управління робочого часу персоналу	11
9	Оцінка персоналу	11
10	Ефективність системного підходу щодо маркетингового дослідження персоналу	11
Разом		106

8. Види контролю і система накопичення балів

Дисципліну «Маркетингові дослідження персоналу» розбито на 2 атестації. Кожна атестація має ряд поточних контрольних заходів. За кожний вид поточного контролю студент отримує оцінки, які підсумовуються в межах атестації.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку. Якщо за результатами поточного контролю знань студент отримає менше 35 балів, то на залік він не допускається.

Розподіл балів наведено в таблиці.

Поточний контроль				залік	бали	Всього
Атестація 1	бали	Атестація 2	бали	Теоретичні питання	20	
Практичне заняття 1 (теми № 1-2)	4	Практичне заняття 4 (теми № 5-7)	4	Задача	20	
Практичне заняття 2 (теми № 3)	4	Практичне заняття 5 (теми № 8-10)	6			
Практичне заняття 3 (тема №4)	2					
тестування	20	тестування	20			
30 балів		30 балів			40	100

Критерій оцінювання тестування

Тестування дозволяє перевірити теоретичні знання студента та проводиться в системі MOODLE. Максимальна оцінка, яку студент може отримати за результатами кожного тестування, складає 20 балів. Тест

складається з 20 тестових завдань, завдання містить 3-4 відповіді, одна з яких є вірною. За правильну відповідь на одне тестове завдання студент отримує 1 бал, таким чином, відповівши вірно на всі запитання студент може отримати 20 балів.

Критерій оцінювання практичних занять

На практичному занятті студенти розв'язують задачі (ситуаційні вправи) , або відповідають на тестові завдання, якщо це передбачено по плану практичного заняття та дають відповіді на теоретичне питання по кожній темі.

Оцінка за відповіді на теоретичні питання **-0-1 бали**

1 бал- студент правильно відповів на теоретичне питання

0,5 бала - студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 50 % питання, зокрема та з загальних рисах може відповісти на поставлене запитання;

Розв'язування задач (ситуаційних справ)- **0-1 бали;**

1 бал - студент правильно розв'язав задачу;

0,5 бала - студент правильно виписав формулу за якою розв'язується задача та зробив спробу її розв'язання, наприклад виконав допоміжні розрахунки або студент розв'язав ситуаційну вправу з помилками, з яких зрозуміло, що він не знає алгоритм вирішення завдання;

Відповіді на тести – **0-1 бали**

1 бал- студент правильно відповів на всі тестові запитання.

0,5 бали – студент на 50% правильно відповів на тестові завдання

0 балів:- студент не відповів на питання або дав не правильну відповідь, не розв'язав задачу.

Всього балів по кожній темі, яка розглядається на практичному занятті **- 0-2** бали .

Підсумковий контроль

Критерій оцінювання індивідуального завдання

Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання контрольної роботи, складає 20 балів.

максимальна оцінка (20 балів): всі завдання роботи повністю виконані без помилок вчасно;

15 балів: всі завдання роботи повністю виконані **без суттєвих помилок** або з незначними помилками, але здана невчасно (після визначеного терміну);

10 балів: робота виконана із суттєвими помилками, але здана вчасно;

5 балів: робота виконана невчасно із суттєвими помилками;

0 балів - індивідуальну роботу не виконано.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку.

Якщо за результатами поточного контролю знань студент отримає менше 35 балів, то на залік він не допускається.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку.

Критерії оцінювання залікової роботи

Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання залікової роботи, складає 20 балів. Залікова робота містить два теоретичних питання, кожне з яких оцінюється в 10 балів та ситуаційну задачу, яка оцінюється в 5 балів. Результат виконання студентом кожного теоретичного завдання оцінюється за такою шкалою:

- **максимальна оцінка (10 балів)**: студент правильно відповів на теоретичне питання;

- **8 балів**: студент дав не повну відповідь **без суттєвих помилок** або з незначними помилками;

- **5 балів**: студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 30 % питання, зокрема знає тільки визначення понять та з загальних рисах може відповісти на поставлене запитання;

- **3 бали:** студент отримує у випадку, якщо він знає тільки визначення понять;

- **0 балів:** студент не відповів на питання або дав не правильну відповідь.

Результат виконання студентом ситуаційної задачі оцінюється за такою шкалою:

- **максимальна оцінка (10 балів)**: студент правильно та у повному обсязі розв’язав ситуаційну задачу;

- **5 балів**: студент розв’язав задачу не в повному обсязі;

- **0 бала**: студент отримує у випадку, якщо він не розв’язав ситуаційну задачу.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

За шкалою ECTS	**За шкалою університету**	**За національною шкалою**
		Залік
A	90 – 100 (відмінно)	*З*Зараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	
C	75 – 84 (добре)	
D	70 – 74 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)	
FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	Не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов’язковим повторним курсом)	

9. Рекомендована література

Основна:

1. Кафидов В. В. Управление персоналом: учебн. пособ. / В. В. Кафидов. – СПБ.: Питер, 2009 – 240 с.

2. Мхитарян А. А. Аутсорсинг бизнес-процессов – предпосылка достижения предпочтительных конкурентных преимуществ / А. А. Мхитарян, М. С. Селина // Вестник РЭА. – 2008 – № 2 – С. 79–83.

3. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К. : Кондор, 2005 – 308 с.

4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури. 2011. – С. 418-428.

5. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001 – С.468-483.

6. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами. – М. ИНФРА-М., 1999 – С. 243-260.

7. Недашківський М.М., Євтушенко Г.І., Гацька Л.П. Менеджмент персоналу: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – Ірпінь: Академія ДПС України, 2002 – С.148-170.

Додаткова:

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002 – 638 с.

2. Брюховецька Н.Ю. Управління розвитком людського капіталу підприємств: інституціональний аспект: монографія [Електронній ресурс] – Київ. - 2015. - Режим доступу: http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi51/0039710.pdf

3. Калинець, К.С. Стратегії менеджменту персоналу в сучасних умовах розвитку організації. – Міжнародний науково-практичний журнал «Фінансовий простір» [Електронній ресурс] – Черкаси. - 2015. - Режим доступу: http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi51/Finpro2015v2/41.pdf

4. Маркова С.В. Менеджмент персоналу : метод. реком. до виконання самост. та індивід. робіт для студ. освітньо-кваліф. рівня "магістр" спец. "Бізнес-адміністрування"[Електронній ресурс] – Запоріжжя: ЗНУ. - 2013. - Режим доступу: http://ebooks.znu.edu.ua/files/metodychky/2013/04/0030348.pdf