МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Інженерний НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ інститут

ЗАПОРІЗЬКого НАЦІОНАЛЬНого УНІВЕРСИТЕТу

**Мороз О. С.**

**Змістовний план**

**лекційного курсу**

**з дисципліни**

**УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

***для студентів Інженерного навчально-наукового інституту ЗНУ***

***галузі знань***

***07 «Управління та адміністрування»***

***спеціальність***

***073 «Менеджмент»***

освітньо-професійна програма ***«Промисловий менеджмент»***

**на 2023 – 2024 навчальний рік**

**ДЕННА ФОРМА НАВЧАННЯ**

**Лекція № 1.**

* **Управління персоналом в системі управління підприємницькою структурою**
* **Формування трудового колективу підприємницької структури шляхом комплектування персоналу**
* **Формування трудового колективу підприємницької структури шляхом управління процесом вивільнення персоналу**
* **Формування трудового колективу підприємницької структури з урахуванням особливостей персоналу як соціальної системи**
* **Формування трудового колективу підприємницької структури шляхом управління процесом вивільнення персоналу**
* **Формування трудового колективу підприємницької структури з урахуванням особливостей персоналу як соціальної системи**

*Зовнішні й внутрішні фактори, що впливають на формування функції управління персоналом. Основні тенденції в політиці застосування ефективних технологій управління персоналом та умови, які впливають на це. Особливості окремих національних моделей управління персоналом в підприємницьких структурах. Показники ефективності використання персоналу в підприємницьких структурах. Організаційна структура системи управління персоналом - сутність і фактори, що впливають на її вибір. Вплив розміру підприємницької структури на оргструктуру управління персоналом. Особливості впливу застосовуваної в підприємницьких структурах системи управління, техніки й технології на структуру управління персоналом. Зв'язок підпорядкованості служби управління персоналом і її ролі в підприємницьких структурах. Вплив змін внутрішнього середовища підприємницької структури і її стратегії на формування служби управління персоналом. Передовий досвід по створенню служб управління персоналом.*

*Комплексний підхід до пошуку й відбору нових працівників. Принципи добору й комплектування персоналу. Комплектування персоналу з використанням внутрішніх ресурсів організації – переваги й недоліки. Комплектування персоналу організації за рахунок зовнішніх джерел – переваги й недоліки. Методи пошуку персоналу. Механізм відбору персоналу в організації. Застосування «позикового» праці. Оцінка ефективності процесу пошуку, відбору й комплектування працівниками.*

*Вивільнення персоналу як напрямок формування людських ресурсів організації. Причини звільнення співробітників організації. Підставами припинення трудового договору. Звільнення співробітників організації за власною ініціативою й угоді сторін. Звільнення співробітників організації з ініціативи власника або уповноваженого їм органом. Згода профспілкової організації на звільнення співробітників організації. Форми непрямого вивільнення персоналу. Аутплейсмент як форма розірвання трудового договору. Вивільнення персоналу й конфлікт інтересів найманих робітників і роботодавців. Форми роботи зі співробітниками, що звільняються, організації.*

*Особливості персоналу організації як соціальної системи. Різновиди соціальної структури організації. Відношення працівників організації до праці. Необхідність проведення соціологічних досліджень для формування людських ресурсів організації. Трудовий колектив організації – сутність і його елементи. Класифікація трудових колективів і система соціального контролю. Вплив трудового колективу на трудову поведінку працівника й ступінь його соціальної активності. Формування в складі трудового колективу команд працівників – характеристика команд і складові процесу командо утворення. Розподіл ролей між членами команди. Стадії в розвитку команди і її збалансованість.*

*Формування резерву персоналу підприємницької структури – основне завдання й принципи. Джерелами формування резерву персоналу й вимоги, пропоновані до них. Рівні й типи резерву персоналу підприємницької структури. Програма формування резерву й етапи її реалізації. Визначення поточної й перспективної потреби в резерві персоналу. Визначення оптимальної чисельності резерву персоналу. Профілювання посад, що включаються в резерв. Розробка положення про резерв персоналу. Методи, фактори й етапи формування списку працівників, що є кандидатами для включення в кадровий резерв підприємницької структури. Формування резерву на конкретні посади. Методи подальшої підготовки фахівців, включених у кадровий резерв. Види програм розвитку фахівців, включених у кадровий резерв. Соціально-психологічна підготовка фахівців, включених у резерв. Оцінка результатів підготовки резервістів і планування їх подальшої роботи. Інформаційний супровід програми підготовки кадрового резерву – джерела й види інформаційних масивів*

**Лекція № 2.**

* **Кількісні і якісні характеристики персоналу підприємницької структури**
* **Формування стратегії управління персоналом**
* **Трудовий потенціал підприємницької структури й модель компетенцій її персоналу**
* **Планування персоналу підприємницької структури**

*Персонал підприємницької структури – сутність і його характеристики. Показники чисельності персоналу підприємницької структури як кількісної його характеристики. Показники руху чисельності персоналу підприємницької структури. Статистичні й аналітичні структури персоналу підприємницької структури. Соціальні структури персоналу. Організаційна структура персоналу. Функціональна структура персоналу. Штатна структура персоналу. Рольова структура персоналу. Професійна структура персоналу організації. Кваліфікаційна структура персоналу.*

*Формування загальної та функціональних стратегій підприємницької структури. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища підприємницької структури. Сутність стратегії управління персоналом. Організаційні компетенції як основа стратегії управління персоналом. Формування та розбудова стратегії управління персоналом. Політика управління персоналом – сутність, цілі й етапи її формування. Види політики управління персоналом підприємницької структури. Фактори, що забезпечують ефективність процесу розробки й реалізації стратегії й політики управління персоналом.*

*Характеристики персоналу підприємницької структури та його потенціалу. Трудовий потенціал особистості працівника. Показники й компоненти трудового потенціалу працівника. Якості особистості працівників і їх можливості по здійсненню комплексу функцій у процесі трудової діяльності. Трудовий потенціал трудового колективу підприємницької структури – сутність, структура й показники. Співвіднесення характеристик і показників трудового потенціалу особистості працівника й трудового потенціалу підприємницької структури. Методи виміру й оцінки трудового потенціалу організації. Принципи управління трудовим потенціалом підприємницької структури. Компетентність, компетенція й кваліфікація. Модель компетенцій підприємницької структури – сутність і призначення. Основні принципи, правила й етапи складання моделі компетенцій.*

*Планування персоналу підприємницької структури – сутність, основні цілі, завдання й функції. Інформація, необхідна для планування персоналу підприємницької структури. Методи експертних оцінок при плануванні персоналу підприємницької структури. Математичні, балансовий і нормативний методи планування персоналу підприємницької структури. Вивчення ринку праці при плануванні персоналу підприємницької структури. Формування планів персоналу підприємницької структури і їх види. Планування витрат на персонал у підприємницьких структурах.*

**Лекція № 3.**

* **Професійна орієнтація й адаптація персоналу підприємницької структури**
* **Управління процесом навчання трудовим навичкам і розвитком персоналу підприємницької структури**
* **Організація робочих місць і виконання персоналом підприємницької структури його трудових функцій**

*Свобода й обґрунтованість вибору професії. Професійні здатності й інтереси людини. Професійна орієнтація – сутність і основні завдання. Система професійної орієнтації – цілі й складові елементи. Фактори й вимоги, пропоновані до сучасного працівника. Адаптація персоналу – сутність і основні риси. Вплив внутрішнього середовища організації на суб'єкт адаптації. Етапи процесу адаптації персоналу. Класифікація адаптації персоналу по своїй спрямованості. Система адаптації персоналу – сутність і її ключові елементи. Вигоди від адаптації для організації й для співробітника. Очікувані результати адаптації персоналу, причини й фактори, що виявляють на них вплив.*

*Система розвитку персоналу підприємницької структури – сутність, цілі й складові елементи цього процесу. Освітній фактор як елемент якісної характеристики робочої сили. Підготовка й цільове навчання персоналу як складові процесу розвитку персоналу. Підготовка кваліфікованого персоналу з економічної й соціальної точок зору. Кваліфікація персоналу - сутність і групи персоналу по цьому фактору. Система безперервної освіти персоналу - сутність, цілі й складові компоненти. Основні форми професійної підготовки персоналу на виробництві й методи їх реалізації. Виробнича філософія підприємницької структури й концепції професійної підготовки персоналу. Управління професійним розвитком персоналу підприємницької структури - сутність і основні підходи. Система підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві – форми реалізації й показники ефективності. Перепідготовка персоналу в організації. Трудова кар'єра працівника і її планування. Вибір працівником пріоритетів в оцінці трудової кар'єри. Класифікація трудової кар'єри. Структура системи керування трудовою кар'єрою.*

*Характеристика й класифікація робочих місць. Оснащення робочого місця – види й показники. Планування робочого місця. Система обслуговування робочого місця – склад і функції. Ергономічні вимоги до робочого місця. Умови здійснення трудового процесу – групи їх факторів і елементів. Забезпечення безпечних умов праці й дотримання санітарно-гігієнічних вимог до робочого місця. Виробнича санітарія, охорона навколишнього середовища й окремі види безпеки праці як елементи системи охорони праці. Атестація робочих місць за умовами праці. Регламентація режимів праці й відпочинку. Дисципліна праці як фактор організації робочих місць і забезпечення безпечних умов праці на них.*

*Організація використання персоналу – сутність, рівні розвитку й розв'язувані завдання. Принципи організації трудових процесів. Цілісна система організації праці в підприємницьких структурах. Функції наукової організації праці (НОП). Оцінка стану й рівня розвитку системи наукової організації праці (НОП). Складові елементи трудових процесів і їх класифікація. Методи виконання трудових операцій і процес їх раціоналізації. Послідовність вивчення й аналізу прийомів і методів праці. Поділ праці – сутність, шляхи підвищення продуктивності праці. Суспільний поділ праці – сутність, етапи розвитку. Одиничний поділ праці – сутність, форми прояву. Види обмежень у поділі праці в організаціях. Кооперація праці – сутність, принципи побудови. Різновид кооперації праці. Форми кооперації праці.*

**Лекція № 4.**

* **Нормування трудових процесів у підприємницьких структурах**
* **Регламентація трудової діяльності в процесі управління персоналом у підприємницьких структурах**

*Нормування трудових процесів – сутність, напрямки використання. Вимоги до організації процесу нормування праці й принципи, на яких цей процес заснований. Характеристика витрат часу працівника на виготовлення товару (послуг) і їх склад. Нормовані й не нормовані витрати робочого часу. Види норм праці й трудових нормативів. Форми нормованих витрат праці. Нормативні матеріали, які використовуються при встановленні норм праці. Угруповання норм праці  залежно від підходів до процесу нормування. Методи встановлення норм трудових витрат. Порядок установлення норм праці при аналітичних методах нормування. Фотографія робочого часу й хронометражні спостереження. Фактори, що впливають на обґрунтування норм праці. Показники, що характеризують рівень нормування праці в організації*

*Поняття регламентації й вимоги, пропоновані до регламентуючих матеріалів. Класифікація регламентів. Основні об'єкти процесу регламентації. Розпорядчі документи як складові процесу регламентації. Регламенти праці й регламентація використання персоналу підприємницької структури. Вимоги до розробки документів, що регламентують трудову діяльність і їх форми. Напрями регламентації використання персоналу підприємницької структури. Управління поведінкою співробітників з урахуванням твердості регламентації. Регламентація процесів відбору, наймання й адаптації співробітників. Регламентація змісту виконуваної роботи співробітниками. Регламентація параметрів трудової діяльності співробітників. Регламентація результатів виконуваної співробітниками роботи. Регламентація систем оплати праці й мотивації персоналу. Регламентація процесів управління персоналом. Зміст окремих документів, що регламентують використання персоналу в підприємницьких структурах. Функції служби управлінням персоналом в частині регламентації трудової діяльності.*

**Лекція № 5.**

* **Формування апарата управління підприємницької структури**
* **Зміст роботи керівника по управлінню персоналом у підприємницьких структурах**
* **Організація й нормування управлінської праці у підприємницьких структурах**

*Система керування підприємницькою структурою – керуюча й керована підсистеми, процес управління підприємницькою структурою. Формування цілісної системи управління підприємницькою структурою - складові елементи й розв'язувані завдання. Фактори, що визначають створення структури управління підприємницькою структурою. Проектування організаційної структури управління - визначення обсягу й зміст функцій управління й створення необхідних органів управління. Апарат управління підприємницької структури і її адміністрація. Залежність кількісних і якісних характеристик апарата управління підприємницької структури від структури управління нею. Основні типи організаційних структур управління. Залежність апарата управління підприємницької структури від стадії її розвитку.*

*Зміст роботи керівника й необхідні його якості. Стиль управління і його критерії. Авторитарні стилі управління. Співпричетні стилі управління. Автономний стиль управління. Ефективність застосування стилів управління. Форми розподілу повноважень керівника при прийнятті й реалізації управлінських рішень. Лідер і лідерський стиль управління. Командний підхід до управління організацією. Модель командного управління. Визначення дизайну команди й порядку її формування. Збалансованість команди й стадії її розвитку. Конфлікт – сутність і наслідки. Типи конфліктів і причини їх виникнення. Методи й стилі розв'язання конфліктів. Стратегії в розв’язанні управлінського конфлікту. Третя сторона конфлікту. Стрес у роботі керівника.*

*Сутність управлінської праці. Організація управлінської праці і її елементи, розв'язувані завдання. Необхідність удосконалювання організації управлінської праці й принципи його наукової організації. Поділ і кооперація управлінської праці – сутність, види й форми. Напрями раціоналізації процесів управлінської праці. Планування приміщень і робочих місць управлінського персоналу. Оснащення робочих місць управлінського персоналу. Нормування праці управлінського персоналу – сутність і завдання. Методи нормування праці управлінського персоналу. Види нормативних матеріалів, які використовуються при нормуванні праці управлінського персоналу. Основні види норм праці для управлінського персоналу.*

**Лекція № 6.**

* **Оцінка якісних характеристик персоналу підприємницької структури і результатів його трудової діяльності**
* **Організація оплати праці персоналу у підприємницьких структурах**
* **Формування сучасних мотиваційних систем у підприємницьких структурах**
* **Зарубіжний досвід організації оплати праці та формування мотиваційних систем**

*Оцінка персоналу підприємницької структури – сутність і завдання. Напрями використання результатів оцінки персоналу. Умови проведення оцінки персоналу. Розробка програми проведення оцінки персоналу і визначення змісту цієї оцінки. Визначення методів оцінки персоналу підприємницької структури й процедури цієї оцінки. Розробка методології проведення оцінки персоналу. Джерела інформації при оцінці персоналу. Оцінка різних категорій працівників за результатами їх трудової діяльності. Розробка комплексних професійно-кваліфікаційних моделей, як напрями удосконалювання оцінки персоналу. Використання результатів оцінки персоналу для підвищення стимулюючої ролі оплати праці. Оцінка працівника при прийомі його на роботу. Оцінка персоналу при підвищенні кваліфікації й просуванні працівників. Оцінка результатів трудової діяльності працівників у процесі здійснення ними трудової діяльності. Атестація співробітників як форма оцінки працівника в процесі здійснення його трудової діяльності.*

*Заробітна плата – сутність, значення, форми, види. Обов'язки роботодавців при організації оплати праці і її регулюванні. Державне регулювання оплати праці. Договірне регулювання оплати праці на національному, галузевому, регіональному й локальному рівнях. Функції оплати праці. Організація оплати праці в суб'єктах господарювання. Фонд оплати праці й структура заробітної плати. Тарифна система в оплаті праці. Погодинна форма й системи оплати праці. Відрядна форма й системи оплати праці. Безтарифна й змішані системи оплати праці.*

*Типи працівників по трудовій поведінці. Зв'язок мотивації й типів трудової поведінки. Способи управління трудовою поведінкою працівників. Рівні мотивації персоналу. Мотиваційні моделі, що спонукують працівників до їхньої трудової активності. Напрями формування мотиваційних систем і складові їхні елементи. Принципи формування мотиваційних систем. Етапи формування мотиваційної системи. Базові складові мотиваційної системи. Змінні (додаткові) складові мотиваційної системи.*

*Американський підхід до формування мотиваційних систем – системи оплати праці й колективного преміювання. Японський підхід до формування мотиваційних систем - традиційний і трудовий оклад (тариф), синтезовані системи. Західноєвропейський підхід до формування мотиваційних систем – загальні тенденції й характерні риси німецького, шведського, французького й англійського варіантів формування мотиваційних систем. Не фінансові (нематеріальні) винагороди компенсаційного пакета.*

**Лекція № 7.**

* **Керування поведінкою й дисципліною в системі управління персоналом у підприємницьких структурах**
* **Організаційна (корпоративна) культура й управління персоналом у підприємницьких структурах**
* **Соціальне партнерство у підприємницьких структурах**
* **Корпоративна соціальна відповідальність**

*Психологічні закономірності поведінки людину й особливості індивідуума. Фактори, що пояснюють, що й впливають на поведінку людини. Типи поведінки людей у підприємницьких структурах. Дисципліна – характеристика й класифікація. Дисципліна поведінки й дисциплінарні відносини. Трудова дисципліна – її види й фактори, що впливають на її стан. Дисципліна трудового процесу. Рівень трудової дисципліни й показники для його аналізу. Управління дисципліною – сутність, необхідність і спільні завдання. Умови управління дисципліною й дисциплінарними відносинами, система механізмів і методів. Принципи й напрями управління дисципліною. Заходи щодо підвищення дисципліни. Причини й обставини, що сприяють порушенням трудової дисципліни. Організація процесу зміцнення трудової дисципліни*

*Організаційна культура – сутність і значення для управління організацією. Корпоративна культура організації – сутність, основні компоненти й поняття. Підходи до діагностики й вивченню організаційної (корпоративної) культури і їх рівні. Характер впливу організаційної (корпоративної) культури на загальну результативність діяльності організації. Класифікація складових організаційних (корпоративних) культур. Основні історичні типи організаційних (корпоративних) культур. Інші типи організаційних (корпоративних) культур. Типи управління й специфічні управлінські форми у зв'язку з різними типами організаційних (корпоративних) культур.*

*Сутність, ідеологічна й теоретична основа соціального партнерства. Сторони соціального діалогу. Принципи й форми соціального партнерства. Функції й напрями соціального партнерства. Завдання й проблеми, розв'язувані в процесі соціального партнерства. Соціальне партнерство з погляду організаційного принципу. Характеристика й принципи відносин, що виникають між соціальними партнерами. Регулювання відносин, заснованих на принципах соціального партнерства. Механізм соціального партнерства через соціальний діалог - консультації, колективні переговори, примирливі процедури. Зміст угод і колективного договору.*

*Сутність соціальної відповідальності бізнесу й соціально-орієнтованої концепції управління. Узгодження інтересів бізнесу й суспільства. Теорії корпоративного егоїзму й корпоративного альтруїзму. Корпоративна соціальна відповідальність (теорія розумного егоїзму). Переваги й недоліки практичної реалізації корпоративної соціальної відповідальності. Техніко-економічне обґрунтування корпоративної соціальної відповідальності. Принципи соціальної відповідальності бізнесу. Фактори, що визначають розвиток соціальних аспектів бізнесу в Україні. Інструмент і напрями реалізації внутрішньої соціальної політики організації. Зовнішня соціальна політика організації – сутність і моделі взаємодії бізнесу на навколишню його зовнішнє середовище. Протиріччя й конфлікти, пов'язані з формуванням соціально-відповідального бізнесу.*

**ЗАОЧНА ФОРМА НАВЧАННЯ**

**Лекція № 1.**

**Розділ 1. *Формування трудового колективу підприємницької структури та стратегії його розвитку*** (**тема 1 - 9**)

**Тема 1.** Управління персоналом в системі управління підприємницькою структурою

**Тема 2.** Формування трудового колективу підприємницької структури шляхом комплектування персоналу

**Тема 3.** Формування трудового колективу підприємницької структури шляхом управління процесом вивільнення персоналу

**Тема 4.** Формування трудового колективу підприємницької структури з урахуванням особливостей персоналу організації як соціальної системи

**Тема 5.** Формування й реалізація резерву персоналу підприємницької структури

**Тема 6.** Кількісні і якісні характеристики персоналу підприємницької структури

**Тема 7.** Формування стратегії управління персоналом

**Тема 8.** Трудовий потенціал підприємницької структури й модель компетенцій її персоналу

**Тема 9.** Планування персоналу підприємницької структури

**Розділ 2. *Організація використання персоналу підприємницької структури та управління ним*** (**тема 10 - 14**)

**Тема 10.** Професійна орієнтація й адаптація персоналу підприємницької структури.

**Тема 11.** Управління процесом навчання трудовим навичкам і розвитком персоналу підприємницької структури

**Тема 12.** Організація робочих місць і виконання персоналом підприємницької структури його трудових функцій

**Тема 13.** Нормування трудових процесів у підприємницьких структурах

**Тема 14.** Регламентація трудової діяльності в процесі управління персоналом у підприємницьких структурах

**Тема 15.** Формування апарата управління підприємницької структури

**Тема 16.** Зміст роботи керівника по управлінню персоналом у підприємницьких структурах

**Тема 17.** Організація й нормування управлінської праці у підприємницьких структурах

**Розділ 3. *Організація оплати праці і мотивації персоналу підприємницької структури. Розбудова взаємовідносин між роботодавцями та найманими робітниками*** (**тема 18 - 25**)

**Тема 18.** Оцінка якісних характеристик персоналу підприємницької структури і результатів його трудової діяльності

**Тема 19.** Організація оплати праці персоналу у підприємницьких структурах

**Тема 20.** Формування сучасних мотиваційних систем у підприємницьких структурах

**Тема 21.** Зарубіжний досвід організації оплати праці та формування мотиваційних систем,

**Тема 22.** Керування поведінкою й дисципліною в системі управління персоналом у підприємницьких структурах

**Тема 23.** Організаційна (корпоративна) культура й управління персоналом у підприємницьких структурах

**Тема 24.** Соціальне партнерство у підприємницьких структурах

**Тема 25.** Корпоративна соціальна відповідальність