МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Інженерний НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ інститут

ЗАПОРІЗЬКого НАЦІОНАЛЬНого УНІВЕРСИТЕТу

**Мороз О. С.**

**Порядок виконання індивідуального завдання у вигляді контрольної роботи**

**з дисципліни**

**МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ**

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

***галузі знань 07 «Управління та адміністрування»***

***спеціальність 073 «Менеджмент»***

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

**на 2024 – 2025 навчальний рік**

1. **Розподіл варіантів індивідуального завдання (контрольної роботи) між студентами**

Контрольна робота виконується студентом у чіткій відповідності з наведеною нумерацією варіантів контрольної роботи (і питань, зазначених у варіанті),*яка відповідає порядковому номеру під яким студент зазначений у списку групи*. Тобто, наприклад, якщо у списку групи студент записаний під номером 5, то і № варіанту його контрольної роботи відповідає номеру 5. Якщо у обліковому складі групи є другий, або наступні десятки, то теми робіт до виконання відповідають нумерації першого десятку – наприклад, якщо прізвище студента розташовано під порядковим номером 25, то він виконує контрольну роботу за варіантом під номером 5.

1. **Варіанти контрольної роботи**

**з дисципліни «****Менеджмент персоналу»**

| **№****Вар-ту** | **Назва питань по варіанту контрольної роботи** |
| --- | --- |
| **1** | 1. Народонаселення, людські ресурси, трудові ресурси, робоча сила – характеристика, відтворення, структура.
2. Розробка програм підготовки персоналу та професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка персоналу.
3. Командоутворення в процесі формування колективу й реалізації лідерських якостей керівника при управлінні персоналом.
4. Характеристика основних напрямів, методів і прийомів організації праці
 |
| **2** | 1. Процес трудової діяльності й роль в ньому людського фактору.
2. Професійна й кваліфікаційна структури персоналу організації.
3. Оцінка якісних характеристик людських ресурсів.
4. Нормування трудових процесів – сутність, порядок розрахунку та впровадження, напрями використання.
 |
| **3** | 1. Процес трудової діяльності й роль в ньому людського фактору.
2. Професійна й кваліфікаційна структури персоналу організації.
3. Оцінка якісних характеристик людських ресурсів.
4. Регламентація трудових процесів - сутність, об'єкти процесу регламентації, класифікація регламентів.
 |
| **4** | 1. Особливості окремих національних моделей управління людськими ресурсами в організаціях.
2. Формування загальної й організаційної стратегії організації на підґрунті аналізу зовнішнього середовища й внутрішнього стану організації.
3. Статистична й аналітична структури персоналу організації.
4. Управлінська праця – сутність, специфіка роботи управлінського персоналу, розв'язувані завдання, організація управлінської .
 |
| **5** | 1. Формування політики управління людськими ресурсами організації.
2. Трудовий потенціал працівника — характеристика й основні його компоненти.
3. Організаційна структура системи управління людськими ресурсами - сутність і фактори, що впливають на її вибір.
4. Продуктивність праці - сутність, показники, методи виміру, фактори зростання та резерви росту.
 |
| **6** | 1. Маркетинговий підхід до роботи на ринку праці.
2. Оцінка наявних людських ресурсів організації.
3. Необхідна й надлишкова плинність кадрів, фактори, які її визначають і показники (абсолютні й відносні).
4. Заробітна плата – сутність, значення, функції, форми, види.
 |
| **7** | 1. Концептуальні підходи аналізу функціонування сучасного ринку праці.
2. Аналіз наявних людських ресурсів - укомплектованість, плинність, звільнення, вихід на пенсію, тощо.
3. Організація проведення атестації персоналу - сутність, види, зміст атестації для різних категорій персоналу.
4. Тарифна система в оплаті праці і фонд оплати праці – сутність, структура, складові елементи.
 |
| **8** | 1. Розробка й реалізація стратегії управління людськими ресурсами організації.
2. Організаційна й штатна структури персоналу організації.
3. Причини й фактори вивільнення персоналу та процедура й форми звільнення - з ініціативи адміністрації й за власним бажанням.
4. Мотиваційна система («компенсаційний пакет») - сутність, базові і змінні (додаткові) складові мотиваційної системи.
 |
| **9** | 1. Моделі управління людськими ресурсами й особливості управління ними.
2. Реалізація адміністративної, інформаційної й мотиваційної управлінських функцій при оцінці людських ресурсів.
3. Форми роботи з персоналом - аутсорсінг, аутстаффінг, аутплейсмент.
4. Організаційна (корпоративна) культура організації – сутність, основні компоненти й поняття.
 |
| **10** | 1. Вплив держави на ринок праці та особливості ринку праці України.
2. Основні поняття й принципи складання моделі компетенцій.
3. Процес професійної орієнтації людських ресурсів.
4. Характеристика й принципи відносин, що виникають між соціальними партнерами, завдання й проблеми, розв'язувані в процесі соціального партнерства.
 |

1. **Вимоги до оформлення контрольної роботи**

Під час виконання контрольної роботи необхідно дотримання наступних вимог до її оформлення, а саме:

* формат аркуша - A4, орієнтація – книжкова, поля- всі 2 см, абзацний відступ - 1,25 см;
* шрифт - *TimesNewRoman*, розмір шрифту – 14, між строковий інтервал - полуторний, вирівнювання тексту - по ширині,нумерація сторінок – унизу по центру;
* посилання на літературу – у квадратних дужках (наприклад: [1, с. 2]), бібліографічний список наприкінці тексту;
* обсяг контрольної роботи – 5 сторінок друкованого тексту по кожному питанню (розділу) контрольної роботи, без урахування списку використаних джерел та додатків.
1. **Терміни подання контрольної роботи для перевірки**

Виконання контрольної роботи студентом та її подання викладачеві для визначені учбовим планом, а саме – за 1 тиждень до початку залікової сесії відповідного семестру в якому відбувається вивчення дисципліни.