

**Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”**

Кафедра організації виробництва і управління персоналом

**Методичні вказівки
до виконання курсового проекту**

з дисципліни «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

для студентів денної та заочної форм навчання

Затверджено на засіданні кафедри
організації виробництва та
управління персоналом
протокол № 9 від 19.04. 2018 р.
Зав.каф. _____ проф. Перева П.Г.

Харків 2018

Методичні вказівки до виконання курсового проекту з дисципліни «Управління персоналом» для студентів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент».

Укладачі: к.е.н., професор Матросов Олександр Дмитрович, доцент Погорелова Тетяна Олексіївна

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

Курсовий проект студента представляє собою науково-практичне дослідження обраної теми і оформлюється відповідно до вимог, прийнятих у НТУ «ХП».

Курсовий проект з дисциплін професійного спрямування як одна з основних і ефективних форм самостійної роботи студентів є важливим етапом підготовки бакалаврів напряму 6.030601 «Менеджмент».

Мета курсового проекту полягає у поглибленні та закріпленні теоретичних і практичних знань, отриманих студентом в процесі вивчення дисципліни «Управління персоналом». Виконання курсового проекту дозволяє визначити й оцінити ступінь засвоєння теоретичного матеріалу і вміння застосовувати теорію при вирішенні конкретних практичних ситуацій.

В процесі виконання курсового проекту студент повинен отримати навички самостійного опрацювання різноманітних сучасних інформаційних джерел з обраної теми (наукова та періодична література, законодавчо-нормативна база з досліджуваної проблеми (у тому числі внутрішні нормативні документи організації), дані статистичної і бухгалтерської звітності, матеріали, які розміщені в Інтернеті тощо) та аналізу конкретних виробничих ситуацій. Отже, підготовка курсового проекту дасть можливість студенту глибше вивчити основні питання професійного спрямування й на підставі цього робити самостійні висновки і прогнози.

У курсовому проекті студент повинен всебічно й глибоко розкрити зміст обраної теми, показати знання літературних джерел. Зміст роботи повинен відповідати плану, який, у свою чергу, має розкривати сутність теми, що розглядається, її внутрішню структуру і логіку дослідження.

Зміст теоретичного розділу курсового проекту має відповідати сучасному рівню розвитку економічної науки. Студент повинен глибоко і всебічно висвітлити актуальність проблеми. Якщо в економічній літературі немає єдиної точки зору з питань, які досліджує студент, то у цьому разі слід навести думки кількох авторів, критично їх оцінити і викласти власні погляди з даного питання. Це допоможе глибше засвоїти матеріал.

Зміст аналітичного розділу та рекомендовані джерела фактичних даних для розрахунків наведено у відповідних розділах методичних вказівок (рекомендацій).

Рекомендації, пропозиції, прогнози та заходи щодо вдосконалення досліджуваної проблеми можуть бути розроблені студентом як самостійно, так і на підставі вивчення й узагальнення передового досвіду, висвітленого у літературних джерелах. Вони повинні бути обґрунтованими, реальними, мати теоретичну і практичну цінність.

Обсяг курсового проекту має бути в межах 35-40 сторінок стандартного формату.

Головна вимога до написання курсових проектів – це самостійність, особиста ініціативність, творчий підхід до написання курсового проекту та

його плану.

В методичних вказівках наведено орієнтовні питання, що можуть бути використані при написанні курсових проектів. Кожен студент – автор курсового проекту може на свій розсуд, проконсультувавшись з викладачем, сформулювати зміст роботи.

Номер варіанту курсового проекту повинен відповідати номеру студента по списку в журналі групи або має бути узгодженим з викладачем.

Критерії оцінювання курсових проектів

Підсумкову, диференційовану оцінку курсового проекту визначає комісія, що призначається кафедрою.

1. Курсовий проект не допускається до захисту і повертається на доопрацювання, якщо:

- роботу представлено на кафедру (на перевірку) для рецензування з порушенням термінів, установлених кафедрою (викладачем, який викладає дану дисципліну);

- роботу написано на тему, що не включена до переліку тем курсових проектів з даної дисципліни або не погоджена з викладачем;

- роботу виконано несамотійно;

- структура і логіка побудови плану роботи не відповідає вимогам та темі курсового проекту;

- курсовий проект не зброшуровано (тобто аркуші не скріплені).

2. У процесі оцінювання враховується низка важливих показників якості курсового проекту, а саме:

- чіткість формулювання мети і завдання курсового проекту, складність досліджуваних у роботі проблем, відповідність логічної побудови роботи поставленим цілям і завданням;

- якість і глибина теоретико-методологічного аналізу проблеми; широта й адекватність методологічного апарату; якість критичного огляду літературних джерел, наявність наукової полеміки, посилань на літературні джерела та визначення власної думки студента-автора курсового проекту;

- системність і глибина аналізу статистичних та фактичних матеріалів, наявність і переконливість узагальнень і висновків з аналізу, наявність і якість ілюстративних матеріалів у тексті роботи, використання економіко-математичних методів, соціологічних та інших досліджень;

- наявність та логічний зв'язок заходів, що пропонуються для вирішення проблеми, що досліджується у роботі, з проведеним у роботі аналізом фактичних та статистичних матеріалів, їх актуальність, реальність та економіко-соціальна обґрунтованість, наявність альтернативних підходів до вирішення визначених проблем;

- володіння культурою презентації, вміння стисло (в межах регламенту), послідовно й чітко викласти сутність і результати дослідження, здатність аргументовано захищати свої пропозиції, думки, погляди; повнота і ґрунтовність відповідей на запитання викладача, що приймає захист

курсowego проекту, на зауваження і пропозиції, що містяться у рецензії на курсовий проект.

Критерії експертного оцінювання рецензентом знань студентів при виконанні та захисті курсового проекту

	1.Текст курсового проекту	65 балів
1.1	<i>Загальні вимоги до тексту курсового проекту:</i>	<i>25 балів</i>
1.1.1	Наявність та чіткість формування мети і завдання курсового проекту, обґрунтованість актуальності теми	3
1.1.2	Відповідність логічної побудови роботи назві теми, а також поставленим цілям і завданням, пропорційність структури роботи	3
1.1.3	Правильність оформлення списку літератури (порядок розміщення, повнота, сучасність, відсутність помилок)	2
1.1.4	Наявність, якість ілюстративних матеріалів (рисуноків, схем, діаграм, графіків, таблиць) у тексті роботи та відповідність їх оформлення встановленим критеріям (вимогам)	3
1.1.5	Правильність оформлення курсового проекту (нумерація сторінок, оформлення титульного аркуша, дотримання вимог до розміру полів, шрифту, міжрядкового інтервалу та інше), відсутність редакційних помилок	4
1.1.6	Повнота і відповідність висновків змісту курсового проекту	10
1.2	<i>Вимоги до змісту курсового проекту:</i>	<i>40 балів</i>
1.2.1	Якість і глибина теоретико-методологічного аналізу проблеми. Наявність та якість критичного огляду літературних джерел. Наявність наукової полеміки. Етика цитування (наявність посилань на літературні джерела). Самостійність суджень і викладу матеріалу (наявність формулювання власної думки студента – автора курсового проекту)	10 балів
1.2.2	Наявність, системність і глибина особистого аналізу сучасних фактичних матеріалів організації, наявність і переконливість узагальнень і висновків з аналізу, виявлення проблем і недоліків у діяльності організації за темою КП	13 балів
1.2.3	Наявність та логічний зв'язок заходів, що пропонуються для вирішення проблеми, з проведеним у роботі аналізом фактичних матеріалів, їх актуальність та реальність. Розробка альтернативних варіантів рекомендацій, обґрунтування та розрахунок ефективності запропонованих рішень	12 балів
1.2.4	Наявність аналізу зарубіжного досвіду та його використання при розробці пропозицій	5 балів
	2. Захист курсового проекту (доповідь)	35 балів
1.	Володіння культурою презентації (вільне володіння текстом	

	доповіді, наявність в структурі доповіді всіх належних елементів: вітання, представлення, обґрунтування актуальності, мети, завдань курсового проекту, викладення особисто розроблених теоретичних, проблемних, аналітичних та рекомендаційних аспектів роботи, посилання на роздавальний матеріал)	10
2.	Вміння стисло (в межах регламенту), послідовно й чітко викласти сутність і результати дослідження	5
3.	Повнота і ґрунтовність відповідей на запитання викладача, на зауваження і пропозиції, що містяться у рецензії на курсовий проект, здатність аргументовано захищати свої пропозиції, думки, погляди	10
4.	Наявність і якість роздавального матеріалу для захисту курсового проекту (наявність матеріалів, що відображають теорію, аналіз і пропозиції; ілюстративний матеріал повинен мати аналітичний характер; чітке, грамотне без будь-яких помилок оформлення; зв'язок доповіді з кожним листком роздавального матеріалу)	10

Таким чином, якість виконання даного курсового проекту оцінюється в діапазоні від 0 до 65 балів, а результати захисту курсового проекту оцінюються в діапазоні від 0 до 35 балів.

Загальна підсумкова оцінка при захисті курсових проектів складається з суми балів, отриманих за якість виконання курсових проектів, та кількості балів, отриманих при захисті.

До залікової відомості заносяться сумарні результати в балах, отримані при попередньому ознайомленні та при захисті курсових проектів.

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-х бальну шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку:

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка курсового проекту за бальною шкалою, що використовується в НТУ «ХП»	Оцінка за національною шкалою
A	90-100	5 (відмінно)
B	82-89	4 (добре)
C	75-81	
D	64-74	
E	60-63	3 (задовільно)
FX	35-59	2 (незадовільно) з можливістю повторного складання
F	1-34	2 (незадовільно) з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

ВАРІАНТИ ЗАВДАНЬ

Варіант 1

- 1 Система управління персоналом організації.
 - 1.1 Основні напрямки та методи управління персоналом.
 - 1.2 Принципи та механізм управління персоналом.
 - 1.3 Організаційна структура системи управління персоналом.
- 2 Розробити професіограму слюсаря по структурі, наведеній в табл.1.1.

Таблиця 1.1

Розділ	Зміст розділу
Відомість про професію	Загальні відомості про професію, зміни, які відбуваються під впливом НТП. Перспективи розвитку професії
Процес праці	Характеристика процесу праці, сфера діяльності та вид праці. Продукція, знаряддя праці, основні виробничі операції і професійні обов'язки. Робоче місце, робоча поза
Санітарно - гігієнічні умови праці	Робота в приміщенні або на повітрі, шум, вібрація, освітлення, температура, режим праці і відпочинку. Монотонність і темп праці. Можливості виробничих травм, і профзахворювань, медичні показники, пільги і компенсації
Психофізіологічні вимоги до працівника	Вимоги до особливостей до сприймання, мислення, уваги, пам'яті, вимоги до емоційно-вольових якостей людини; вимоги до ділових якостей
Професійні знання та навички	Перелік необхідних знань, умінь та навичок
Вимоги до професійної підготовки	Форми, методи та строки професійного навчання, перспективи професійного росту

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 2

- 1 Професійна орієнтація населення.
 - 1.1 Професійна орієнтація як система.
 - 1.2 Професійна освіта.
 - 1.3 Організація виробничої та соціальної адаптації.
- 2 Побудуйте кар'єрограму можливого кар'єрного шляху менеджера після закінчення вищого навчального закладу.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 3

- 1 Кадровий потенціал управління.
 - 1.1 Аналіз якісного складу кадрів.
 - 1.2 Підбір та розстановка кадрів управління.
 - 1.3 Робота за спеціальностями за кордоном.
- 2 Скласти свій особистий життєвий план кар'єри. Примірна структура

плану:

2.1 Оцінка життєвої ситуації:

- робота;
- економічний стан;
- фізичний стан;
- соціальний стан;
- психологічний стан;
- сімейний стан.

2.2 Постановка особистої кінцевої мети кар'єри:

- мета моєї кар'єри;
- строки кар'єри;
- чинники, які сприяють кар'єрі;
- чинники, які заважають кар'єрі;
- що потрібно задіяти для здійснення кар'єри.

2.3 Особиста мета, яка сприяє здійсненню моєї кар'єри (заходи).

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 4

1 Організація навчання персоналу.

1.1 Безперервне навчання персоналу.

1.2 Організаційне та методичне забезпечення навчання.

1.3 Шляхи удосконалення навчання персоналу.

2 Оцініть результативність праці співробітників відділу за наступними показниками:

- професійні і особисті якості співробітників;
- рівень кваліфікації робітників;
- складність виконання робіт;
- результати праці.

Дайте комплексну оцінку результатів праці і ділових якостей робітників.

За підсумками комплексної оцінки розробіть заходи з удосконалення преміювання співробітників, по зміні рівня посадових окладів, посадовому просуванню, поліпшенню розстановки персоналу, підвищенню кваліфікації співробітників.

Відділ для оцінки працівників студент визначає самостійно.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 5

1 Плинність кадрів, шляхи її зменшення.

1.1 Аналіз плинності кадрів організації.

1.2 Управління плинністю кадрів організації.

1.3 Адаптація молодих працівників на підприємстві.

2 Виконати оцінку ефективності праці керівників або спеціалістів управління по загальноприйнятій методиці використання експертної оцінки

по трьом групам показників:

- ступінь складності праці;
- ступінь напруги праці;
- ступінь якості праці.

Суб'єкти оцінки визначаються самим студентом. При цьому в роботі повинні бути розрахунки не менш ніж по двох суб'єктах, які виконують по два різновиди робіт.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 6

1 Оцінка результатів діяльності персоналу організації.

1.1 Оцінка результатів праці персоналу організації.

1.2 Оцінка результатів діяльності підрозділів управління персоналом та організації в цілому.

1.3 Оцінка витрат на персонал організації.

2 Розробіть схему організаційної структури системи управління персоналом великої організації з урахуванням того, що організація має увесь набір функціональних підрозділів, які входять в службу управління персоналом. Слід мати на увазі, що функції окремих підсистем можуть виконувати декілька функціональних підрозділів.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 7

1 Розробка кадрової політики.

1.1 Поняття, принципи і чинники кадрової політики.

1.2 Кадрові стратегії.

1.3 Прогнозування як підстава виробітки кадрової стратегії.

2 Скласти свій особистий життєвий план кар'єри. Примірна структура плану:

2.1 Оцінка життєвої ситуації:

- робота;
- економічний стан;
- фізичний стан;
- соціальний стан;
- психологічний стан;
- сімейний стан.

2.2 Постановка особистої кінцевої мети кар'єри:

- мета моєї кар'єри;
- строки кар'єри;
- чинники, які сприяють кар'єрі;
- чинники, які заважають кар'єрі;
- що потрібно задіяти для здійснення кар'єри.

2.3 Особиста мета, яка сприяє здійсненню моєї кар'єри (заходи).

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у

літературі [3].

Варіант 8

1 Методи визначення потреби в кадрах.

1.1 Планування численності та складу робітників.

1.2 Визначення потреби у спеціалістах.

1.3 Методи розрахунку потреби у робочих кадрах.

2 Виконати оцінку ефективності праці керівників або спеціалістів управління по загальноприйнятій методиці використання експертної оцінки по трьом групам показників:

- ступінь складності праці;

- ступінь напруги праці;

- ступінь якості праці.

Суб'єкти оцінки визначаються самим студентом. При цьому в роботі повинні бути розрахунки не менш ніж по двох суб'єктах, які виконують по два різновиди робіт.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 9

1 Конфлікти та їх розв'язання.

1.1 Теоретичні основи конфліктології як науки.

1.2 Сутність та методи розв'язання соціальних конфліктів.

1.3 Організаційні (виробничі) конфлікти та їх розв'язання.

2 Розробіть схему організаційної структури системи управління персоналом великої організації з урахуванням того, що організація має увесь набір функціональних підрозділів, які входять в службу управління персоналом. Слід мати на увазі, що функції окремих підсистем можуть виконувати декілька функціональних підрозділів.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 10

1 Трудовий колектив.

1.1 Поняття і основні ознаки колективу.

1.2 Види колективів.

1.3 Психологічні характеристики колективу.

1.4 Шляхи формування колективу.

1.5 Ролі і відношення в трудовому колективі.

2 Виконати оцінку результативності праці керівника по загальноприйнятій методиці за ознаками професійних і особистих якостей (суб'єкт оцінки визначається самим студентом).

Основні ознаки оцінки та їх питомі значимості в загальній оцінці:

- професійна компетентність (0,27);

- здібність оперативно і самостійно приймати рішення (0,23);

- здібність організовувати роботу колективу (0,13);

- здібність виховувати у робітників відчуття відповідальності за доручене діло (0,12);

- здібність працювати в екстремальних умовах (0.25).

Кожна ознака має три рівні проявлення від середнього значення. При відповідності конкретної ознаки середньому рівню, його кількісна оцінка рівняється 1,0, вище середнього 1,25, нижче середнього 0,75.

Загальна оцінка (П) - це сума оцінок ознак, помножених на їх питому значимість.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 11

1 Організація роботи з управлінським персоналом.

1.1 Аналіз якісного складу кадрів управління.

1.2 Кваліфікація управлінського персоналу.

1.3 Принципи та методи роботи з резервом керівників.

2 Виконати оцінку поведінки особистості в групі. З цією метою провести соціометричний опит групи своїх же студентів. В залежності від мети установлення соціально - психологічного клімату в групі, перед кожним членом групи ставиться питання: "З ким би ви хотіли (не хотіли) працювати разом?" Відповідаючи на питання кожний член групи визначає своє відношення до інших членів групи. Кожний учасник опиту фіксує свою відповідь в соціометричних картках. Результати опиту не підлягають оповіщенню. За результатами опиту (соціометричними картками) виконати:

1) оцінку ступеню згуртованості в групі;

2) виявити "соціометричні позиції" членів групи за ознаками симпатії - антипатії;

3) виявити діючий осередок неформального з'єднання, роз'єднання в групі.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 12

1 Планування роботи з персоналом організації.

1.1 Основи кадрового планування в організації.

1.2 Планування та прогнозування потреби в персоналі.

1.3 Нормування праці та розрахунок чисельності персоналу.

2 Виконати оцінку ефективності праці керівників або спеціалістів управління по загальноприйнятій методиці використання експертної оцінки по трьом групам показників:

- ступінь складності праці;

- ступінь напруги праці;

- ступінь якості праці.

Суб'єкти оцінки визначаються самим студентом. При цьому в роботі повинні бути розрахунки не менш ніж по двох суб'єктах, які виконують по два різновиди робіт.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 13

1 Стратегічне управління персоналом організації.

1.1 Кадрова політика організації – основа формування стратегії управління персоналом.

1.2 Система стратегічного управління персоналом організації.

1.3 Стратегія управління персоналом організації.

1.4 Реалізація стратегії управління персоналом.

2 Визначити рівень якості виконання функцій робітниками відділу, побудувати суміщену діаграму для оцінки відповідальності значущості та рівня якості функцій. Проаналізуйте діаграму. Запропонуйте заходи підвищення рівня якості виконання функцій. Відділ для оцінки виконання цього завдання студент визначає самостійно.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 14

1 Технологія управління розвитком персоналу організації.

1.1 Управління соціальним розвитком.

1.2 Організація навчання персоналу.

1.3 Організація оцінки персоналу.

1.4 Управління мобільністю персоналу.

2 Побудуйте кар'єрограму свого можливого кар'єрного шляху після закінчення вищого навчального закладу.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3], стор.282-284.

Варіант 15

1 Мотивація та стимулювання трудової діяльності персоналу.

1.1 Мотиви людської діяльності.

1.2 Стимулювання трудової діяльності.

1.3 Матеріальне заохочення праці.

1.4 Нематеріальні засоби стимуляції праці.

2 Виконати оцінку поведінки особистості в групі. З цією метою провести соціометричний опит групи своїх же студентів. В залежності від мети установлення соціально-психологічного клімату в групі, перед кожним членом групи ставиться питання: “З ким би ви хотіли (не хотіли) працювати разом?” Відповідає на питання кожний член групи визначає своє відношення до інших членів групи. Кожний учасник опиту фіксує свою відповідь в соціометричних картках. Результати опиту не підлягають оповіщенню. За результатами опиту (соціометричним карткам) виконати: 1) оцінку ступеню згуртованості в групі; 2) виявити “соціометричні позиції” членів групи за ознаками симпатії - антипатії; 3) виявити діючий осередок неформального

з'єднування, роз'єднування в групі.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 16

1 Технологія найму, відбору та прийому персоналу.

1.1 Найм, відбір та прийом персоналу.

1.2 Підбор та розміщення персоналу.

1.3 Виробнича та соціальна адаптація персоналу.

2 Виконати оцінку результативності праці керівника по загальноприйнятій методиці за ознаками професійних і особистих якостей (суб'єкт оцінки визначається самим студентом).

Основні ознаки оцінки та їх питомі значимості в загальній оцінці:

- професійна компетентність (0,27);

- здібність оперативно і самостійно приймати рішення (0,23);

- здібність організовувати роботу колективу (0,13);

- здібність виховувати у робітників відчуття відповідальності за доручене діло (0,12);

- здібність працювати в екстремальних умовах (0,25).

Кожна ознака має три рівні проявлення від середнього значення. При відповідності конкретної ознаки середньому рівню, його кількісна оцінка рівняється 1,0, вище середнього 1,25, нижче середнього 0,75.

Загальна оцінка (П) - це сума оцінок ознак, помножених на їх питому значимість.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 17

1 Ділова оцінка персоналу.

1.1 Методи оцінки персоналу.

1.2 Атестація персоналу та організація її проведення.

1.3 Поточна оцінка персоналу та її проведення.

2 Скласти свій особистий життєвий план за такою схемою:

I Деякі риси Вашого характеру та ціль життя у майбутньому

1.1 Ваші уявлення про майбутнє та основна мета

1.2 Якби Ви склали дані про себе людині, яку не знаєте, щоб Ви написали?

1.3 Друзі написали би про Вас таке ж? Щоб про Вас сказали вони?

1.4 Назвіть трьох чоловік, які зробили на Вас найбільший вплив та за якими напрямками?

1.5 Назвіть ваші улюблені види громадської діяльності та хобі.

1.6 Перерахуйте три речі, котрі доставили вам найбільше задоволення за останній місяць.

1.7 Назвіть три Ваших улюблених заняття.

1.8 Назвіть три Ваших нелюбих заняття.

1.9 Охарактеризуйте коротко загальну мету вашого життя.

II Вплив зовнішнього середовища на Вас як на особистість

2.1 Які події, що відбуваються у світі чи в ближньому оточенні, хвилюють Вас?

2.2 Які зміни, що відбуваються навколо Вас, можуть вплинути на Ваше життя?

2.3 Назвіть Ваші основні сильні сторони.

2.4 Назвіть Ваші основні слабкі сторони.

2.5 Перерахуйте ряд невдач, які ви випробували у житті.

2.6 Чому Ви вважаєте, що в цих випадках були далекі від вдачі?

2.7 Чи заважають вам ці невдачі у сьогоднішні?

III Яка Ваша робота?

3.1 Розташуйте за пріоритетами (від одного до восьми) Ваші цільові установи на службі:

- 1) задоволення очікування керівника;
- 2) престиж та положення;
- 3) впевненість у наступному дні;
- 4) можливість незалежно думати та діяти;
- 5) більш висока зарплатня, збільшення пільг або і те і інше;
- 6) визнання керівництвом вашої ретельності;
- 7) просування за службою;
- 8) особистий зріст та розвиток.

3.2 Що Вам більш за все подобається у вашій роботі?

3.3 Наскільки за Вашою думкою Ви використовуєте свій потенціал на роботі?

IV Ваші уявлення про майбутнє?

4.1 Опишіть в одному абзаці, як би Ви хотіли бачити своє життя через п'ять років.

4.2 Опишіть в одному абзаці, як би Ви хотіли бачити своє життя через рік.

V Де Ви хочете опинитися?

Заповнюючи графи у цьому розділі, будьте конкретні. Перед Вами вимірні цілі (кроки), пов'язані з життям та роботою, які дозволять Вам досягнути мети:

5.1 Духовна сфера:

5.1.1 через п'ять років

5.1.2 на наступний рік

5.2 Кар'єра (положення):

5.2.1 через п'ять років

5.2.2 на наступний рік

5.3 Сім'я:

5.3.1 через п'ять років

5.3.2 на наступний рік

5.4 Здоров'я (вага, заняття якимсь видом спорту):

5.4.1 через п'ять років

5.4.2 на наступний рік

5.5 Фінансове положення (дохід, власний капітал):

5.5.1 через п'ять років

5.5.2 на наступний рік

5.6 Дозвілля (розваги, хобі, відпустка):

5.6.1 через п'ять років

5.6.2 на наступний рік

5.7 Інше:

5.7.1 через п'ять років

5.7.2 на наступний рік

VI Реалізація життєвого плану

6.1 Як збираєтесь досягнути мети?

6.2 Назвіть чотири заходи, котрі Ви повинні здійснювати впродовж найближчих місяців, щоб опинитися там, де хочете бути на наступний рік та через п'ять років.

6.3 Назвіть чотири речі, котрі заважають Вам на шляху просування до цілі.

6.4 Чия допомога Вам потрібна, щоб повністю використати свій потенціал та опинитися там, де Ви хочете бути через п'ять років?

6.5 Скористайтесь цією робочою заготівкою, щоб почати діяти на шляху досягнення цілі.

VII Ціль

Ціль повинна бути конкретною та вміщуватися до визначених часових рамок.

VIII Стратегія

Які необхідні кроки? Коли Ви почнете? Що Ви будете робити? Розбийте ваші досягнення на невеликі етапи, щоб отримати план діяння.

Варіант 18

1 Управління мобільністю персоналу.

1.1 Поняття мобільності та її роль в управлінні персоналом.

1.2 Управління службово–професійним посуванням персоналу.

1.3 Організація просування робочих кадрів.

1.4 Управління кадровим резервом.

2 Оцініть результативність праці співробітників відділу за наступними показниками:

- професійні і особисті якості співробітників;
- рівень кваліфікації робітників;
- складність виконання робіт;
- результати праці.

Дайте комплексну оцінку результатів праці і ділових якостей робітників.

За підсумками комплексної оцінки розробіть заходи з удосконалення преміювання співробітників, по зміні рівня посадових окладів, посадовому просуванню, поліпшенню розстановки персоналу, підвищенню кваліфікації співробітників.

Відділ для оцінки працівників студент визначає самостійно.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 19

1 Оцінка результатів діяльності персоналу організації.

1.1 Оцінка результатів діяльності підрозділу управління персоналом.

1.2 Оцінка ефективності управлінської праці.

1.3 Оцінка витрат на персонал організації.

1.4 Оцінка ефективності удосконалення системи управління персоналом.

2 Розробити професіограму кранівника по структурі, наведеній в табл.1.2.

Таблиця 1.2

Розділ	Зміст розділу
Відомість про професію	Загальні відомості про професію, зміни, які відбуваються під впливом НТП. Перспективи розвитку професії
Процес праці	Характеристика процесу праці, сфера діяльності та вид праці. Продукція, знаряддя праці, основні виробничі операції і професійні обов'язки. Робоче місце, робоча поза
Санітарно - гігієнічні умови праці	Робота в приміщенні або на повітрі, шум, вібрація, освітлення, температура, режим праці і відпочинку. Монотонність і темп праці. Можливості виробничих травм, і профзахворювань, медичні показники, пільги і компенсації
Психофізіологічні вимоги до працівника	Вимоги до особливостей до сприймання, мислення, уваги, пам'яті, вимоги до емоційно-вольових якостей людини; вимоги до ділових якостей
Професійні знання та навички	Перелік необхідних знань, умінь та навичок
Вимоги до професійної підготовки	Форми, методи та строки професійного навчання, перспективи професійного росту

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3].

Варіант 20

1 Комплектування штату організації.

1.1 Поняття зайнятості населення.

1.2 Процеси відбору персоналу.

1.3 Оформлення трудового договору та контракту.

1.4 Організація звільнення робітників.

2 Визначити рівень якості виконання функцій робітниками відділу. Побудуйте суміщену діаграму для оцінки відповідальності значущості та рівня якості функцій. Проаналізуйте діаграму.

Запропонуйте заходи підвищення рівня якості виконання функцій.

Відділ для оцінки виконання цього завдання студент визначає самостійно.

Методичні вказівки до виконання цього завдання розглядаються у літературі [3], ст.282-284.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

- 1 Управление персоналом организации. Практикум. Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФОРМ, 2005.
- 2 Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2011.
- 3 Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001.
- 4 Щекин Г.В. Основы кадрового менеджменту. Учебник.- 4-е изд., испр. – К.: МАУП, 2002.
- 5 Управление персоналом организации. Учебник. Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007.
- 6 Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006.
- 7 Митин А.Н., Федорова А.Э., Токарева Ю.А., Овчинников А.В. Антикризисное управление персоналом организации: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005.
- 8 Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2002.
- 9 Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. 6-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород: НИМБ, 2007.
- 10 Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007.
- 11 Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина.-М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008.
- 12 Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник / Ф.І. Хміль. - К. : Академвидав, 2006. - 487 с.
- 13 Петюх В.М. Управління персоналом: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: КНЕУ, 2000.
- 14 Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – КНЕУ, 2002.