**ІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**Питання, задачі та завдання для поточного та підсумкового контролю**

**з дисципліни** **«Методологія та методи роботи з персоналом»**

**Харків – 2022 рік**

**ЗАВДАННЯ ДЛЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЮ.**

**Модуль1**

1. Актуальність науки управління персоналом і особливості професії HR-менеджера.
2. Розв’язання кадрових питань у донауковий період: досвід великих стародавніх цивілізацій.
3. Історичні умови виникнення науки управління персоналом та стан трудової сфери в епоху першого модерну.
4. Новаторська система Ф.Тейлора та фактичне заснування науки управління персоналом.
5. Класичні теорії управління персоналом першої половини ХХ ст.
6. Науково-технічна революція, соціально-політичні зміни епохи другого модерну і нові виклики в сфері трудових відносин та кадрового менеджменту.
7. Концепція людського капіталу та новий погляд на персонал компаній.
8. Концепція управління людськими ресурсами як зміна парадигми у сфері кадрового менеджменту.
9. Новітні теорії кадрового менеджменту, що ґрунтуються на ідеях управління людськими ресурсами.
10. Кібернетична концепція системи управління та її використання для аналізу процесів в організаціях.
11. Організаційно-управлінські структури: сутність та різновиди.
12. Бюрократичний прошарок в організаціях, його функції та ієрархія управлінців.
13. Природа влади в організаціях. Типи влади.
14. Функції та напрямки роботи служби управління персоналом, статуси ейчарів.
15. Стилі управління та порівняння їх ефективності у різних ситуаціях та типах організацій.
16. Методи управління, що використовують менеджери в організаціях.
17. Загальні характеристики персоналу як корпоративного об’єкту в системі управління організацією.
18. Організаційно-управлінська структура: поняття, методи утворення та вектори вірогідних змін.
19. Професійна структура трудового колективу як об’єкт управління.
20. Соціальна структура персоналу: основні показники та методи виміру.
21. Соціально-психологічна структура і проблема неформальних груп та лідерів.
22. Формування кадрової політики організації.
23. Кадрова стратегія: сутність та різновиди.
24. Кадрове планування як функція служби управління персоналом.
25. Професіографічний аналіз трудових функцій та складання професіограми.
26. Основні напрямки науково-дослідницької роботи в організаціях.

**Модуль2**

1. Основні етапи комплектації персоналу та існуючи джерела кадрів.
2. Організація кампанії набору персоналу, цілі та критерії успішності кампанії.
3. Традиційні методи і технології набору кандидатів: переваги та недоліки.
4. Новітні методи набору кандидатів.
5. Відбір як процедура: цілі, критерії, суб’єкти, інструменти відбору кандидатів до організації.
6. Порівняльна характеристика основних методів відбору кандидатів.
7. Правила і завдання проведення інтерв’ю з кандидатом.
8. Тестові випробування кандидатів.
9. Спеціальні методи перевірки компетенцій кандидатів до вступу в організацію.
10. Відбір кандидатів за допомоги сторонніх спеціалізованих організацій.
11. Основні питання:
12. Адаптація як закономірний процес входження нових членів в організацію, типи й форми адаптації.
13. Стратегії адаптації нових членів організації.
14. Програмування адаптації: методи роботи ейчарів з новими членами організації.
15. Поняття та види ділової кар’єри.
16. Адміністративний супровід ділової кар’єри в організаціях.
17. Організація навчаня, перепідготовки, підвищення кваліфікації персоналу.
18. Завершення кар’єри в організаціях, прийоми звільнення та вивільнення персоналу.
19. Основні питання:
20. Методологічні основи управління трудовою мотивацією: основні поняття та теорії, що пояснюють мотиваційний процес.
21. Мотиваційний профіль та мотиваційні типи співробітників.
22. Типи й види стимулів.
23. Роль СУП в оптимізації процесу мотивації персоналу.
24. Основні питання:
25. Практична потреба та основні елементи оцінювання персоналу.
26. Методи і технології оцінки персоналу, які використовуються в організаціях.
27. Процедура атестування держслужбовців: правові основи та порядок процедури.

**ОРІЄНТОВНІ ТЕМИ КУРСОВИХ РОБІТ**

1. Соціально-виробничий експеримент Роберта Оуена.
2. Життєвий шлях та експериментальна діяльність Ф. Тейлора.
3. Революційні ідеї Г. Форда щодо виробництва та управління кадровим
4. потенціалом.
5. Хотторнський експеримент Е. Мейо та його наслідки для розвитку науки управління персоналом.
6. Політика соціального партнерства та соціальної солідарності в Західній Європі у другій половині ХХ ст.
7. Теорія М. Вебера стосовно бюрократичної моделі організації.
8. Типова кар’єра менеджера і можливі відхилення.
9. Економічні механізми управління людьми в організаціях.
10. Соціальний паспорт як документ, що використовується службою управління персоналом (СУП).
11. Кадровий аудит: сутність, завдання, виконавці.
12. Нормативний метод планування чисельності працюючих.
13. Ринок праці як джерело комплектування персоналу: процедури сегментування та позиціонування.
14. Організація проведення конкурсу для заміщення кадрів на посадах в організації.
15. Хедхантінг: причини існування, методи, етичні проблеми.
16. Технологія пошуку кандидатів через Інтернет.
17. Зміст і функції карти претендента в процедурі відбору.
18. Робота з документами кандидата.
19. Структуроване інтерв’ю з кандидатом: методика підготовки та використання.
20. Розробка тренінгу «Уведення у посаду».
21. Випробувальний термін і стажування як інститути адаптації до виконання трудових функцій.
22. Специфіка професійної кар’єри менеджерів.
23. Організація первинного професійного навчання в організаціях та за їх межами.
24. Форми вивільнення персоналу та типові помилки служби управління персоналом.
25. Внутрішня мотивація працівників та фактори, що можуть на неї впливати.
26. Конкуренція як засіб мотивації персоналу: ідеологічні і практичні аспекти.
27. Негативні стимули та їх ефективність у різних типах організації.
28. Метод оцінювання «360 градусів»: методика використання.
29. Метод «Assessment center» як приклад впровадження соціальної технології в сферу кадрового менеджменту.
30. Зміст моделі компетентності та її використання в процедурі оцінки.
31. Методика соціологічного дослідження з виміру стану соціально-психологічного клімату у трудовому колективі.
32. Основні типи конфліктів в організаціях.
33. Медіація та роль медіатора у залагоджені конфліктів.
34. Робота ейчарів з інтеграції колективу та розвитку корпоративної культури.

**КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З КУРСУ ДО ЕКЗАМЕНУ.**

1. Наука управління персоналом і професія НR-менеджера.
2. Поняття управлінням персоналу у широкому і вузькому значеннях. Робота з персоналом та її основні функції.
3. Донауковий період в управлінні людськими ресурсами: методи та прийоми управління у традиційному суспільстві.
4. Виникнення науки управління персоналом: модель кадрового менеджменту в епоху раннього модерну.
5. Експеримент Роберта Оуена та формування потреби у наукових знаннях.
6. Технократична концепція управління персоналом. Праці Тейлора і тейлоризм.
7. Причини критики підходу Ф.Тейлора до оптимізації трудових функцій.
8. Адміністративна школа управління персоналом. Ідеї Файоля.
9. Психологічний напрям в розвитку науки управління персоналом. Управляння людьми через потреби.
10. Школа «людських стосунків» в науці управління персоналом. Експерименти і праці Мейо.
11. Виробництво і людина в умовах постмодерну: нові вимоги до персоналу і кадрового менеджменту.
12. Концепції людського капіталу та її значення для розвитку роботи з персоналом.
13. Управління людськими ресурсами як розвиток менеджменту персоналом.
14. Зміна парадигм в науці управління персоналом та сучасні тенденції розвитку кадрового менеджменту.
15. Системний підхід в управлінні персоналом: поняття та елементи системи управління персоналом.
16. Поняття організаційно-управлінської структури. Лінійний тип.
17. Лінійно-функціональний тип організаційно-управлінської структури в організаціях.
18. Ієрархія, влада, відповідальність в управлінні персоналом.
19. Основні види влади в організаціях.
20. Суб’єкти управління персоналом. Роль і завдання бюрократичного прошарку.
21. Основні завдання, функції, структура служби управління персоналом в сучасних організаціях.
22. Основні типи методів управління персоналом.
23. Стилі управління персоналом: переваги і недоліки.
24. Персонал організації як об’єкт управління. Основні критерії поділу персоналу на групи.
25. Соціальна структура персоналу організації.
26. Соціально-професійна структура персоналу організації.
27. Напрями і методи аналітичної діяльності ейчарів.
28. Кадрова політики в організаціях: процес формування і основні різновиди.
29. Кадрова стратегія як основа практичної діяльності служби управління персоналом.
30. Планування людських ресурсів та маркетинг персоналу.
31. Професіографічний аналіз трудової діяльності та розробка професіограм.
32. Кадровий аудит та наукові дослідження у трудових колективах.
33. Сутність функції набору персоналу та основні джерела рекрутингу.
34. Методи набору персоналу.
35. Переваги і недоліки різних каналів іміджевої реклами в процесі набору персоналу.
36. Іміджева реклама та структура рекламного оголошення для залучення кандидатів в організацію.
37. Сутність, цілі та критерії добору кандидатів до вступу в організацію.
38. Етапи, організація, основні методи процедури відбору кандидатів.
39. Інтерв’ю з кандидатами: форми та види.
40. Тестові методики відбору кандидатів: основні види, функціональні можливості та обмеження.
41. Використання методики «центр оцінювання» (Assessment Centеr) в цілях відбору персоналу .
42. Адаптація як загальна закономірність входження людини до організації в якості її члена.
43. Форми, види, стратегії адаптації нових членів організації.
44. Програми адаптації, тренінг «Вступ до посади» та завдання служби управління персоналом по адаптації нових співробітників.
45. Процес трудової мотивації: основні поняття і теорії.
46. Мотиваційний профіль персоналу та його врахування у процесі мотивації співробітників.
47. Основні типи й види стимулів, які використовуються в організаціях. Принципи стимулювання персоналу.
48. Професійна (ділова) кар’єра: поняття, види, структура.
49. Кар’єра менеджерів: етапи та особливості для менеджерів різної ланки.
50. Основні функції та методи кадрової служби по управлінню професійною кар’єрою.
51. Адміністративний супровід професійної кар’єри. Функції документообігу.
52. Організація професійного навчання, стажування, підвищення кваліфікації персоналу.
53. Поняття вивільнення і звільнення персоналу. Форми вивільнення. Підстави для звільнення.
54. Робота зі співробітниками, що проходять процедуру звільнення.
55. Оцінка персоналу та роль служби управління персоналу в її проведенні.
56. Методи й технології оцінки персоналу.
57. Організація та проведення планових атестацій персоналу.
58. Поняття та критерії оцінки соціально-психологічного клімату організації.
59. Управління конфліктами в організаціях.
60. Робота служби управління персоналом по розвитку організаційної та корпоративної культури.