

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки  
Кафедра менеджменту



*Затверджено*

Проректор з науково-педагогічної  
і навчальної роботи та рекрутації,  
проф. Гаврилюк С. В.

*С. В. Гаврилюк*  
21 вересня 2016 р.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ  
В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

РОБОЧА ПРОГРАМА  
вибіркової навчальної дисципліни

підготовки магістра  
спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»

Луцьк – 2016

**Робоча програма навчальної дисципліни «Управління розвитком персоналу міжнародному бізнесі» для студентів галузі знань 0306 «Менеджмент та адміністрування» спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності».**

01.09. 2016 р. – 13 с.

Розробник: Черчик Л.М., д.е.н., професор

Рецензент: Ліпич Л.Г., д.е.н., професор

**Робоча програма навчальної дисципліни затверджена на засіданні кафедри менеджменту**  
протокол № 1 від 06.09. 2016 р.

Завідувач кафедри:

 Черчик Л.М.

**Робоча програма навчальної дисципліни схвалена науково-методичною комісією факультету економіки та управління**  
протокол № ✓ від ✓ 2016 р.

Голова науково-методичної комісії факультету (інституту)

 Бегун С.І.

**Програма навчальної дисципліни схвалена науково-методичною радою університету**

протокол № 1 від 21.09. 2016 р.

## Вступ

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі», складена відповідно до програми підготовки «Магістр» спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»

Перед усіма підприємствами в умовах ринкової економіки стоять схожі завдання: отримання максимального та довготермінового прибутку, стійкий розвиток, забезпечення переваги над конкурентами. Підприємства заради того щоб стати лідерами в своїй галузі підвищують ефективність виробництва, конкурентоспроможність продукції, робіт і послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і управління виробництвом. Проте конкурентоспроможність підприємства найчастіше визначає ефективна діяльність персоналу. Запроваджені в теперішній час форми і методи управління в організаційних структурах, які спрямовані на стимулювання виробництва і розвиток ринкових відносин підприємств, часто є не досить ефективними і не досягають поставлених цілей. Вирішенню цієї проблеми повинна допомогти продумана система роботи з персоналом.

Планування й організація розвитку персоналу й контроль за цим процесом розглядаються як опорна підсистема стратегічного управління організації, засіб досягнення її перспективних та поточних цілей через формування освіченого, висококваліфікованого, а отже конкурентоспроможного на ринку праці робітника, фахівця з вищою освітою та керівника, що відповідають за свою справу.

Робоча програма дисципліни «Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі» є частиною нормативно-методичного забезпечення навчального процесу підготовки магістрів спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» галузі знань 0306 «Менеджмент та адміністрування». Зміст програми передбачає лекції, семінарські та практичні заняття.

**Предметом** вивчення дисципліни є система принципів та методів розробки та реалізації управлінських рішень, пов'язаних з обґрунтуванням заходів щодо розвитку персоналу підприємства в умовах ЗЕД.

**Міждисциплінарні зв'язки.** Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об'єктом дослідження багатьох навчальних дисциплін. Основні з яких – «Управління персоналом», «Соціологія», «Психологія», «Менеджмент», «Самоменеджмент», «Стратегічне управління», «Адміністративний менеджмент», «Теорія організації», «Трудове право», «Економіка підприємства».

### 1. Опис навчальної дисципліни

Таблиця 1

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
		Заочна форма навчання
Кількість кредитів 4	0306 «Менеджмент та адміністрування»	вибіркова
Загальна кількість годин 120	8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»	Рік підготовки: 2.
		Семестр: 3.
		Лекції: 14 год.
		Практичні (семінари): 12 год.
		Консультації: 14 год.
	магістр	Самостійна робота: 80 год.
		Форма контролю: іспит

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

2.1. Мета викладання навчальної дисципліни «Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі»: допомогти студентам, слухачам опанувати теоретичні основи та виробити вміння і практичні навички з планування та організації розвитку персоналу в умовах ринкової економіки, структурної й технологічної перебудови галузей економіки.

2.2. Основними завданнями вивчення дисципліни є формування знань щодо:

- принципів і методів управління розвитком працівників;
- теоретичних та практичних проблем розроблення проекту розвитку персоналу організації;
- шляхів реалізації політики у сферах освіти та професійної підготовки;
- вибору найбільш ефективної технології, засобів і методів професійного навчання персоналу з урахуванням конкретної ситуації на підприємстві;
- проведення атестації фахівців і керівників;
- упровадження організаційних форм планування трудової кар'єри персоналу;
- роботи з резервом керівників в організації.

2.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

**знати:** предмет і завдання курсу, його місце та взаємозв'язок із суміжними дисциплінами; зміст роботи служби управління персоналом щодо складання проекту розвитку персоналу в організації, особливості проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на великих, середніх і малих підприємствах; сутність маркетингу персоналу, його роль у розвитку працівників організації, зовнішні та внутрішні фактори, що визначають напрями маркетингу персоналу відносно розвитку працівників; інвестиції у персонал як основа розроблення виробничих і соціальних показників розвитку організації, методологічні та методичні підходи до визначення економічної й соціальної ефективності професійного навчання персоналу; специфіка планування і прогнозування розвитку персоналу, визначення обсягів професійного навчання; поняття і завдання оцінювання розвитку персоналу підприємства, застосування результатів оцінювання ділових якостей працівників під час виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, формування кадрового резерву керівників; планування соціального розвитку персоналу організації; матеріальне та нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації.

**вміти:** здійснювати професійне навчання, планування трудової кар'єри персоналу, його професійно-кваліфікаційне просування для реалізації цілей стратегічного управління організації як виробничо-господарської системи; забезпечувати найповніше використання здібностей, інтересів і нахилів працівника, його освітнього та професійного потенціалу для впровадження в практику нововведень, високих технологій і в такий спосіб підвищувати гнучкість підприємства, його конкурентоспроможність на ринку, успішно протидіяти дестабілізуючим факторам зовнішнього та внутрішнього середовища; формувати позитивне ставлення персоналу до організації, його керівництва внаслідок цілеспрямованого планування трудової кар'єри працівників, ефективного матеріального і нематеріального стимулювання їх розвитку, підвищувати престиж та привабливість підприємства серед молоді й інших груп населення; створювати сприятливі умови для ефективної роботи персоналу в організації через запровадження гнучкої системи безперервної післядипломної освіти працівників.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 120 годин / 4 кредити ECTS.

## 3. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. **Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації**

Предмет і мета навчальної дисципліни управління розвитком персоналу. Сутність розвитку персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників і організації. Взаємозв'язок стратегії розвитку персоналу та стратегії управління організації. Складові конкурентоспроможності персоналу організації. Управління конкурентоспроможністю персоналу.

Тема 2. **Управління проектом розвитку персоналу в організації**

Сутність та складові проекту розвитку персоналу організації. Управління проектом розвитку персоналу в організації, прогнозування його результатів і потенційної ефективності. Організація

системи розвитку персоналу, особливості професійного навчання на великих, середніх та малих підприємствах. Визначення потреби у підготовці персоналу, цілей навчання, розроблення навчальних планів, програм. Форми професійного навчання персоналу та обґрунтування їх вибору в організації.

### **Тема 3. Маркетинг персоналу. Джерела інформації та нормативно-правові акти з розвитку персоналу**

Маркетинг персоналу в умовах ринкової економіки. Зовнішні і внутрішні фактори, що визначають напрями маркетингу персоналу. Джерела інформації з розвитку персоналу. Законодавчі та нормативні акти з розвитку персоналу.

### **Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу**

Інвестиції в персонал як основа розроблення виробничих і соціальних показників розвитку організації. Класифікація витрат на розвиток персоналу. Аналіз та планування витрат організації на професійне навчання персоналу. Методологічні підходи до визначення ефективності професійного навчання персоналу. Система показників і оцінка економічної ефективності професійного навчання персоналу.

### **Тема 5. Прогнозування і планування розвитку персоналу**

Визначення потреби організації у персоналі як основа для прогнозування і планування його розвитку. Методи визначення професійного та кваліфікаційного складу робітників в організації. Розрахунок структури фахівців у розрізах спеціальностей і рівнів кваліфікації. Балансові розрахунки додаткової потреби у робітниках і фахівцях та джерел її забезпечення. Визначення обсягів професійного навчання у професійно-технічних і вищих навчальних закладах.

### **Тема 6. Регламентация посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу, його виробнича адаптація**

Посадові інструкції, кваліфікаційні карти, карти компетенції, професіограми працівників. Поняття та завдання ділової оцінки персоналу. Використання результатів ділової оцінки персоналу у плануванні та організації його розвитку. Форми та види адаптації працівників організації до умов середовища. Управління виробничою адаптацією.

### **Тема 7. Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку**

Атестація як особливий метод оцінювання персоналу. Сучасні форми атестації персоналу організації. Процедура проведення атестації персоналу. Використання результатів атестації в управлінні розвитком персоналу організації. Зарубіжний досвід проведення атестації, нетрадиційні підходи в атестації персоналу організації.

### **Тема 8. Планування й організація професійного навчання робітників організації**

Типи, види, форми та мета професійного навчання робітників. Роль держави й організацій у підготовці кадрів на виробництві. Організація підготовки робітників на виробництві. Специфіка професійної перепідготовки робітників в організації. Планування підвищення рівня кваліфікації робітників в організації.

### **Тема 9. Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців**

Організація системи підвищення кваліфікації і перепідготовки керівників та фахівців. Самостійне навчання керівників і фахівців в організації. Короткострокове підвищення кваліфікації керівників та фахівців. Університети організацій. Спеціалізація, довгострокове підвищення кваліфікації та перепідготовка керівників і фахівців. Планування підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців в організації.

### **Тема 10. Планування трудової кар'єри і робота з кадровим резервом**

Трудова кар'єра та її планування в організації. Організація професійно-кваліфікаційного просування робітників і планування їхньої трудової кар'єри. Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників організації. Формування резерву керівників. Підготовка резерву керівників та оцінювання її ефективності.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Таблиця 2

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
	Усього	у тому числі			
		Лек.	Практ.	Конс.	Сам. роб.
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації	12	1	1	1	9
Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу в організації	12	1	1	1	9
Тема 3. Маркетинг персоналу. Джерела інформації та нормативно-правові акти з розвитку персоналу	12	1	1	1	9
Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу	12	1	1	1	9
Тема 5. Прогнозування і планування розвитку персоналу	12	1	1	1	9
Тема 6. Регламентація посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу, його виробнича адаптація	12	1	1	1	9
Тема 7. Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку	12	2	1	2	7
Тема 8. Планування й організація професійного навчання робітників організації	12	2	1	2	7
Тема 9. Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців	12	2	2	2	6
Тема 10. Планування трудової кар'єри і робота з кадровим резервом	12	2	2	2	6
<b>Усього годин</b>	<b>120</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>80</b>

#### 5. Теми практичних (семінарських) занять

Таблиця 3

№ з/п	Тема	Кількість годин
1	2	3
1	<b>Тема 1. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації</b> <i>Семінарське заняття</i> Сутність розвитку персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників і організації Складові конкурентоспроможності персоналу організації	1
2	<b>Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу в організації</b> <i>Практичне заняття</i> Управління проектом розвитку персоналу в організації, прогнозування його результатів і потенційної ефективності Визначення потреби у підготовці персоналу, цілей навчання, розроблення навчальних планів і програм	1
3	<b>Тема 3. Маркетинг персоналу. Джерела інформації та нормативно-правові акти з розвитку персоналу</b> <i>Семінарське заняття</i> Зовнішні і внутрішні фактори, що визначають напрями маркетингу персоналу. Джерела інформації з розвитку персоналу	1

4	<p><b>Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу</b>  <i>Практичне заняття</i>          Інвестиції в персонал як основа розроблення виробничих і соціальних показників розвитку організації. Класифікація витрат на розвиток персоналу          Методологічні підходи до визначення ефективності професійного навчання персоналу.</p>	1
5	<p><b>Тема 5. Прогнозування і планування розвитку персоналу</b>  <i>Практичне заняття</i>          Визначення потреби організації у персоналі як основа для прогнозування і планування його розвитку          Визначення обсягів професійного навчання у професійно-технічних і вищих навчальних закладах</p>	1
6	<p><b>Тема 6. Регламентація посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу, його виробнича адаптація</b>  <i>Практичне заняття</i>          Посадові інструкції, кваліфікаційні карти, карти компетенції, професіограми працівників. Ділова оцінка персоналу          Використання форм та видів адаптації працівників організації до умов середовища. Управління виробничою адаптацією молодих фахівців</p>	1
7	<p><b>Тема 7. Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку</b>  <i>Практичне заняття</i>          Процедура проведення атестації персоналу          Використання результатів атестації в управлінні розвитком персоналу організації</p>	1
8	<p><b>Тема 8. Планування й організація професійного навчання робітників організації</b>  <i>Семинарське заняття</i>          Організація підготовки робітників на виробництві          Специфіка професійної перепідготовки робітників в організації          Планування підвищення рівня кваліфікації робітників в організації</p>	1
9	<p><b>Тема 9. Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців</b>  <i>Семинарське заняття</i>          Організація системи підвищення кваліфікації і перепідготовки керівників та фахівців. Спеціалізація, довгострокове підвищення кваліфікації та перепідготовка керівників і фахівців          Планування підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців в організації</p>	2
10	<p><b>Тема 10. Планування трудової кар'єри і робота з кадровим резервом</b>  <i>Семинарське заняття</i>          Трудова кар'єра та її планування в організації          Організація професійно-кваліфікаційного просування робітників          Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників організації.          Формування резерву керівників</p>	2
	<i>Всього</i>	12

## 6. Консультації

Таблиця 4

№ з/п	Тема	Кількість годин
1	<b>Тема 1. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації</b> Складові конкурентоспроможності персоналу організації	1
2	<b>Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу в організації</b> Визначення потреби у підготовці персоналу, цілей навчання, розроблення навчальних планів і програм	1
3	<b>Тема 3. Маркетинг персоналу. Джерела інформації та нормативно-правові акти з розвитку персоналу</b> Джерела інформації з розвитку персоналу	1
4	<b>Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу</b> Аналіз та планування витрат організації на професійне навчання персоналу.	1
5	<b>Тема 5. Прогнозування і планування розвитку персоналу</b> Балансові розрахунки додаткової потреби у робітниках і фахівцях	1
6	<b>Тема 6. Регламентація посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу, його виробнича адаптація</b> Ділова оцінка персоналу	1
7	<b>Тема 7. Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку</b> Процедура проведення атестації персоналу	2
8	<b>Тема 8. Планування й організація професійного навчання робітників</b> Планування підвищення рівня кваліфікації робітників в організації	2
9	<b>Тема 9. Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців</b> Планування підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників	2
10	<b>Тема 10. Планування трудової кар'єри і робота з кадровим резервом</b> Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників організації.	2
	<i>Всього</i>	14

## 7. Самостійна робота

Таблиця 5

№ з/п	Тема	Кількість годин
1	2	3
1	<b>Тема 1. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації</b> Складові конкурентоспроможності персоналу організації. Взаємозв'язок стратегії розвитку персоналу та стратегії управління організації	9
2	<b>Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу в організації</b> Сутність та складові проекту розвитку персоналу організації Управління проектом розвитку персоналу в організації, прогнозування його результатів і потенційної ефективності Організація системи розвитку персоналу, особливості професійного навчання на великих, середніх та малих підприємствах Визначення потреби у підготовці персоналу, цілей навчання, розроблення навчальних планів і програм Форми професійного навчання персоналу та обґрунтування їх вибору в організації	9
3	<b>Тема 3. Маркетинг персоналу. Джерела інформації та нормативно-правові акти з розвитку персоналу</b>	9



	Маркетинг персоналу в умовах ринкової економіки. Зовнішні і внутрішні фактори, що визначають напрями маркетингу персоналу. Джерела інформації з розвитку персоналу	
4	<b>Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу</b> Інвестиції в персонал як основа розроблення виробничих і соціальних показників розвитку організації. Класифікація витрат на розвиток персоналу. Методологічні підходи до визначення ефективності професійного навчання персоналу. Система показників і оцінка економічної ефективності професійного навчання персоналу	9
5	<b>Тема 5. Прогнозування і планування розвитку персоналу</b> Визначення потреби організації у персоналі як основа для прогнозування і планування його розвитку. Методи визначення професійного та кваліфікаційного складу робітників в організації. Розрахунок структури фахівців у розрізах спеціальностей і рівнів кваліфікації. Балансові розрахунки додаткової потреби у робітниках і фахівцях та джерел її забезпечення. Визначення обсягів професійного навчання у професійно-технічних і вищих навчальних закладах	9
6	<b>Тема 6. Регламентация посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу, його виробнича адаптація</b> Посадові інструкції, кваліфікаційні карти, карти компетенції, професіограми працівників. Поняття та завдання ділової оцінки персоналу. Використання результатів ділової оцінки персоналу у плануванні та організації його розвитку. Форми та види адаптації працівників організації до умов середовища	9
7	<b>Тема 7. Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку</b> Атестація як особливий метод оцінювання персоналу. Сучасні форми атестації персоналу організації. Процедура проведення атестації персоналу. Використання результатів атестації в управлінні розвитком персоналу організації. Зарубіжний досвід проведення атестації, нетрадиційні підходи в атестації персоналу організації	7
8	<b>Тема 8. Планування й організація професійного навчання робітників організації</b> Типи, види, форми та мета професійного навчання робітників. Роль держави й організацій у підготовці кадрів на виробництві. Організація підготовки робітників на виробництві. Специфіка професійної перепідготовки робітників в організації	7
9	<b>Тема 9. Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців</b> Організація системи підвищення кваліфікації і перепідготовки керівників та фахівців. Самостійне навчання керівників і фахівців в організації Спеціалізація, довгострокове підвищення кваліфікації та перепідготовка керівників і фахівців. Планування підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців в організації	6
10	<b>Тема 10. Планування трудової кар'єри і робота з кадровим резервом</b> Трудова кар'єра та її планування в організації. Організація професійно-кваліфікаційного просування робітників і планування їхньої трудової кар'єри. Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників організації Формування резерву керівників. Підготовка резерву керівників та оцінювання її ефективності	6
	<b>Разом</b>	<b>80</b>

## **8. Методи та засоби навчання.**

У навчальному процесі застосовуються: лекції, в тому числі з використанням мультимедіапроектора та інших ТЗН; практичні заняття; самостійна робота.

Семінарські та практичні заняття плануються з кожної теми дисципліни і включають такі напрями роботи: підготовку до семінарських (практичних) занять за вказаним планом; виконання контрольних завдань; виконання завдання дослідницького характеру; критичний огляд наукових публікацій за обраною проблематикою; тренінги; рольові та ділові ігри; презентацію результатів дослідження на задану тематику, в т.ч. виступ на конференції.

Мета проведення лекцій полягає в ознайомленні студентів з основними теоретико-методологічними питаннями управління розвитком персоналу.

Завдання лекційного курсу:

- викладення студентам відповідно до програми та робочого плану основних положень управління розвитком персоналу;
- сформулювати у студентів цілісну систему теоретичних знань з курсу «Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі».

Мета проведення практичних занять полягає у тому, щоб виробити у студентів практичні навички щодо обґрунтування програми розвитку персоналу підприємств і організацій з метою їх використання в управлінській діяльності.

Завдання практичних занять:

- засвоїти теорію та методичні підходи, сучасні технології обґрунтування, організації та планування розвитку персоналу;
- навчитися обґрунтовувати управлінські рішення щодо управління розвитком персоналу;
- освоїти технологію розробки обґрунтування програм та проектів розвитку персоналу;
- засвоїти та закріпити теоретичні знання, отримані на лекціях.

## **9. Форма підсумкового контролю успішності навчання – екзамен.**

Екзамен проводиться у письмовій формі. Передбачає: термінологічний диктант, три відкриті питання, задачу.

### **Питання на екзамен**

1. Предмет і мета навчальної дисципліни управління розвитком персоналу
2. Сутність розвитку персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників і організації
3. Взаємозв'язок стратегії розвитку персоналу та стратегії управління організації
4. Складові конкурентоспроможності персоналу організації
5. Управління конкурентоспроможністю персоналу
6. Сутність та складові проекту розвитку персоналу організації
7. Управління проектом розвитку персоналу в організації, прогнозування його результатів і потенційної ефективності
8. Організація системи розвитку персоналу, особливості професійного навчання на великих, середніх та малих підприємствах
9. Визначення потреби у підготовці персоналу, цілей навчання, розроблення навчальних планів і програм
10. Форми професійного навчання персоналу та обґрунтування їх вибору в організації
11. Маркетинг персоналу в умовах ринкової економіки
12. Зовнішні і внутрішні фактори, що визначають напрями маркетингу персоналу
13. Джерела інформації з розвитку персоналу
14. Законодавчі та нормативні акти з розвитку персоналу
15. Інвестиції в персонал як основа розроблення виробничих і соціальних показників розвитку організації
16. Класифікація витрат на розвиток персоналу
17. Аналіз та планування витрат організації на професійне навчання персоналу
18. Методологічні підходи до визначення ефективності професійного навчання персоналу
19. Система показників і оцінка економічної ефективності професійного навчання персоналу

20. Визначення потреби організації у персоналі як основа для прогнозування і планування його розвитку
21. Методи визначення професійного та кваліфікаційного складу робітників в організації
22. Розрахунок структури фахівців у розрізах спеціальностей і рівнів кваліфікації
23. Балансові розрахунки додаткової потреби у робітниках і фахівцях та джерел її забезпечення
24. Визначення обсягів професійного навчання у професійно-технічних і вищих навчальних закладах
25. Система багаторівневої освіти
26. Управління системою загальної середньої освіти
27. Організація професійно-технічної освіти, участь підприємств у здійсненні цієї освіти
28. Управління вищою освітою, підготовка фахівців
29. з вищою освітою
30. Ступеневість професійно-технічної та вищої освіти, освітньо-професійна післядипломна підготовки
31. Сутність та складові маркетингу освітніх послуг
32. Кадрові агентства при навчальних закладах
33. Механізм формування державного замовлення
34. на підготовку фахівців і робітників
35. Податкова, кредитна та фінансова політика щодо надання освітніх послуг
36. Державні гарантії надання молоді першого робочого місця
37. Посадові інструкції, кваліфікаційні карти, карти компетенції, професіограми працівників
38. Поняття та завдання ділової оцінки персоналу
39. Використання результатів ділової оцінки персоналу у плануванні та організації його розвитку
40. Форми та види адаптації працівників організації до умов середовища
41. Управління виробничою адаптацією молодих робітників і фахівців
42. Атестація як особливий метод оцінювання персоналу
43. Сучасні форми атестації персоналу організації
44. Процедура проведення атестації персоналу
45. Використання результатів атестації в управлінні розвитком персоналу організації
46. Зарубіжний досвід проведення атестації, нетрадиційні підходи в атестації персоналу організації
47. Типи, види, форми та мета професійного навчання робітників
48. Роль держави й організацій у підготовці кадрів
49. на виробництві
50. Організація підготовки робітників на виробництві
51. Специфіка професійної перепідготовки робітників в організації
52. Планування підвищення рівня кваліфікації робітників в організації
53. Організація системи підвищення кваліфікації і перепідготовки керівників та фахівців
54. Самостійне навчання керівників і фахівців в організації
55. Короткострокове підвищення кваліфікації керівників та фахівців. Університети організацій
56. Спеціалізація, довгострокове підвищення кваліфікації та перепідготовка керівників і фахівців
57. Планування підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців в організації
58. Трудова кар'єра та її планування в організації
59. Організація професійно-кваліфікаційного просування робітників і планування їхньої трудової кар'єри
60. Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників організації
61. Формування резерву керівників
62. Підготовка резерву керівників та оцінювання її ефективності
63. Роль і місце соціального управління в плануванні та організації розвитку персоналу
64. Прогнозування і планування соціального розвитку персоналу в організації та поза виробництвом
65. Удосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників
66. Задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їх професійному розвитку

67. Соціальне проектування персоналу нового та реконструйованого підприємства
68. Матеріальне стимулювання розвитку персоналу
69. Методи нематеріального стимулювання розвитку персоналу в умовах ринкової економіки
70. Стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій

#### **10. Методи та засоби діагностики успішності навчання.**

В процесі вивчення дисципліни використовують такі методи оцінювання навчальної роботи студента: поточне тестування та опитування; письмовий іспит.

#### **11. Критерії оцінювання знань студентів.**

Критерії оцінювання знань, умінь і навичок студентів з навчальної дисципліни при підсумковому контролі необхідно розробляти, виходячи з таких загальних рекомендацій, за якими виставляти оцінки:

- «відмінно» – якщо студент демонструє повні і глибокі знання навчального матеріалу, достовірний рівень розвитку умінь і навичок, правильне й обґрунтоване формулювання практичних висновків, уміння приймати необхідні рішення в нестандартних ситуаціях, вільне володіння науковими термінами, високу комунікативну культуру;

- «добре» – якщо студент виявляє дещо обмежені знання навчального матеріалу, допускає окремі несуттєві помилки та неточності;

- «задовільно» – якщо студент засвоїв основний навчальний матеріал, володіє необхідними вміннями та навичками для вирішення стандартних завдань, проте, при цьому допускає неточності, не виявляє самостійності суджень, демонструє недоліки комунікативної культури;

- «незадовільно» – якщо студент не володіє необхідними знаннями, вміннями, навичками, науковими термінами, демонструє низький рівень комунікативної культури.

#### **12. Методичне забезпечення**

1. Черчик Л. М. Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі : Конспект лекцій для студентів спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» денної форми навчання / Л. М. Черчик. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2012. – 162 с.

2. Черчик Л. М. Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі : Методичні вказівки до виконання самостійної роботи для студентів спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» денної форми навчання. / Л. М. Черчик. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2012. – 40 с.

3. Черчик Л. М. Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі : Методичні вказівки для практичних занять для студентів спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» денної форми навчання. / Л. М. Черчик. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2012. – 40 с.

4. Черчик Л. М. Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі : Методичні вказівки до виконання індивідуальної науково-дослідної роботи для студентів спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» денної форми навчання. / Л. М. Черчик. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2012. – 24 с.

#### **13. Список джерел**

1. Андриенко В. Н. Стратегическое управление персоналом / В. Н. Андриенко, Т. Ю. Беликова, В. А. Голтвенко. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2015. – 202 с.

2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : Навчальний посібник. / Л. В. Балабанова. – К. : Професіонал, 2006. – 511 с.

3. Верхоробин Р. Н. Современные методы управления персоналом / Р. Н. Верхоробин // Деньги и кредит. – 2010. – № 8. – С. 39-42.

4. Грішнова О. А. Людський капітал / О. А. Грішнова. – К. : “Знання”, 2014. – 214 с.
5. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О. А. Грішнова, В. О. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – С. 15–19.
6. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте; пер. с англ. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.
7. Заюков І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / І. Заюков, Н. Коваль // Економіка України. – 2008. – № 6. – С. 80-88.
8. Коломієць В. Вибір стратегії розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства / В. Коломієць // Економіка та держава. – 2008. – № 6. – С. 54-56.
9. Кулик Ю. Є. Система принципів управління професійним розвитком менеджерів у міжнародних компаніях / Ю. Є. Кулик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 9. – С. 27-52.
10. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. / В. И. Маслов – М. : Финпресс, 2014. – 288 с.
11. Пащук Л. Особливості конкурентного аналізу в системі маркетингу персоналу / Л. Пащук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 9. – С. 157-160.
12. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : Навчальний посібник / В. А. Савченко – К. : КНЕУ, 2012. – 351 с.
13. Ситнік О. Д. Оцінка персоналу в системі мотивації / О. Д. Ситнік // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 11. – С. 84-88.
14. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємств : Навч. посібник / За ред. І. Ю. Єханурова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 456 с.
15. Христофоров І. Деякі погляди на формування стратегічних концепцій розвитку персоналу / І. Христофоров // Справочник кадровика. – 2012. – № 6. – С. 63-65.
16. Черчик Л. М. Стратегія управління розвитком персоналу / Л. М. Черчик // Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2013. – № 5. – С. 77-85.