

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

ЗАТВЕРДЖЕНО

Проректор з навчальної роботи,
проф. Гаврилюк С. В. _____

_____ 2013 р.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ
В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

РОБОЧА ПРОГРАМА
нормативної навчальної дисципліни

підготовки магістра
галузі знань 0306 – Менеджмент та адміністрування
спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»

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

” ___ ” _____, 2013 р. – 7 с.

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

Рецензент: Ліпич Л.Г., декан Інституту економіки та менеджменту, д.е.н., професор

Робоча програма навчальної дисципліни затверджена на засіданні кафедри менеджменту
протокол № 11 від 04. 06. 2013 р.

Завідувач кафедри: _____ (Черчик Л.М.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робоча програма навчальної дисципліни схвалена науково-методичною комісією Інституту економіки та менеджменту

протокол № ___ від 05. 06. 2013 р.

Голова науково-методичної комісії факультету (інституту) _____ (Бегун С.І.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Програма навчальної дисципліни схвалена науково-методичною радою університету

протокол № ___ від ____. _____. 20__ р.

© Черчик Л.М., 2013
(Прізвище, ініціали)

Вступ

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі», складена відповідно до освітньо-професійної 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, ІНДР.

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».

Програма навчальної дисципліни складається з таких **змістових модулів**:

1. Теоретичні основи управління розвитком персоналу.
2. Методичні та практичні аспекти управління розвитком персоналу.

1. Опис навчальної дисципліни

Таблиця 1

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів <u>3</u>	Шифр і назва галузі знань 0306 «Менеджмент та адміністрування» Шифр і назва напрямку підготовки	вибіркова
Модулів <u>3</u>	Спеціальність 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»	Рік підготовки: 1.
Змістових модулів <u>2</u>		Семестр: 2.
ІНДЗ: €		Лекції: 36 год.
Загальна кількість годин <u>108</u>		Практичні (семінари): 32 год.
Тижневих годин (для денної форми навчання): аудиторних 2 самостійної роботи 2 індивідуальної роботи 2	Освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр	Лабораторні: 0 год.
		Самостійна робота: 22 год.
		Індивідуальна робота: 18 год.
		Форма контролю: <u>екзамен</u>

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 108 годин / 3 кредити ECTS.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовний модуль 1. Теоретичні основи управління розвитком персоналу

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. Системи освіти та професійної підготовки персоналу

Система багаторівневої освіти. Управління системою загальної середньої освіти. Організація професійно-технічної освіти, участь підприємств у здійсненні цієї освіти. Управління вищою освітою, підготовка фахівців з вищою освітою. Ступеневість професійно-технічної та вищої освіти, освітньо-професійна післядипломна підготовки.

Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Підготовка та працевлаштування випускників навчальних закладів

Сутність та складові маркетингу освітніх послуг. Кадрові агентства при навчальних закладах. Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців і робітників. Податкова, кредитна та фінансова політика щодо надання освітніх послуг. Державні гарантії надання молоді

першого робочого місяця.

Змістовний модуль 2. Методичні та практичні аспекти управління розвитком персоналу

Тема 8. 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 9. 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 10. 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 11. 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 12. 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.

Тема 13. Планування та організація соціального розвитку персоналу

Роль і місце соціального управління в плануванні та організації розвитку персоналу. Прогнозування і планування соціального розвитку персоналу в організації та поза виробництвом.

Удосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників. Задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їх професійному розвитку. Соціальне проектування персоналу нового та реконструйованого підприємства.

Тема 14. Стимулювання розвитку персоналу

Матеріальне стимулювання розвитку персоналу. Методи нематеріального стимулювання розвитку персоналу в умовах ринкової економіки. Стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій. Зарубіжний досвід стимулювання розвитку персоналу.

4. Структура навчальної дисципліни

Таблиця 2

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин						
	Усього	у тому числі					
		Лек.	Практ. (Семін.)	Лаб.	Інд.	Сам. роб.	Контр. роб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Змістовний модуль 1. Теоретичні основи управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі							
Тема 1. Конкуренентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації	5	2	1	-	1	1	-

Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу в організації	5	2	1	-	1	1	-
Тема 3. Маркетинг персоналу. Джерела інформації та нормативно-правові акти з розвитку персоналу	6	2	2	-	1	1	-
Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу	12	4	4	-	2	2	-
Тема 5. Прогнозування і планування розвитку персоналу	12	4	4	-	2	2	-
Тема 6. Системи освіти та професійної підготовки персоналу	7	2	2	-	1	2	-
Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Підготовка та працевлаштування випускників навчальних закладів	7	2	2	-	1	2	-
Разом за змістовим модулем 1	54	18	16	-	9	11	-
Змістовний модуль 2. Методичні та практичні аспекти управління розвитком персоналу у сфері ЗЕД							
Тема 8. Регламентация посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу, його виробнича адаптація	12	4	4	-	2	2	-
Тема 9. Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку	12	4	4	-	2	2	-
Тема 10. Планування й організація професійного навчання робітників організації	6	2	2	-	1	1	-
Тема 11. Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців	5	2	1	-	1	1	-
Тема 12. Планування трудової кар'єри і робота з кадровим резервом	5	2	1	-	1	1	-
Тема 13. Планування та організація соціального розвитку персоналу	7	2	2	-	1	2	-
Тема 14. Стимулювання розвитку персоналу	7	2	2	-	1	2	-
Разом за змістовим модулем 2	54	18	16	-	9	11	-
Усього годин	108	36	32	-	18	22	-

5. Теми практичних (семінарських) / лабораторних занять

№ з/п	Тема	Кількість годин
1	2	3
1	Тема 1. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації <i>Семінарське заняття</i> 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	2
2	Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу в організації <i>Семінарське заняття</i> Організація системи розвитку персоналу, особливості професійного навчання на великих, середніх та малих підприємствах Форми професійного навчання персоналу та обґрунтування їх вибору в організації Сутність та складові проекту розвитку персоналу організації <i>Практичне заняття</i> Управління проектом розвитку персоналу в організації, прогнозування його	2

	результатів і потенційної ефективності Визначення потреби у підготовці персоналу, цілей навчання, розроблення навчальних планів і програм	
3	Тема 3. Маркетинг персоналу. Джерела інформації та нормативно-правові акти з розвитку персоналу <i>Семінарське заняття 1.</i> Маркетинг персоналу в умовах ринкової економіки Зовнішні і внутрішні фактори, що визначають напрями маркетингу персоналу <i>Семінарське заняття 2.</i> Джерела інформації з розвитку персоналу	2
4	Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу <i>Семінарське 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 <i>Практичне заняття</i> Аналіз та планування витрат організації на професійне навчання персоналу Система показників і оцінка економічної ефективності професійного навчання персоналу	4
5	Тема 5. Прогнозування і планування розвитку персоналу <i>Практичне заняття 1.</i> 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 <i>Практичне заняття 2.</i> Балансові розрахунки додаткової потреби у робітниках і фахівцях та джерел її забезпечення Визначення обсягів професійного навчання у професійно-технічних і вищих навчальних закладах	4
6	Тема 6. Системи освіти та професійної підготовки персоналу <i>Семінарське заняття .</i> Система багаторівневої освіти Організація професійно-технічної освіти Управління вищою освітою, підготовка фахівців з вищою освітою Ступеневість професійно-технічної та вищої освіти, освітньо-професійна післядипломна підготовки	2
7	Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Підготовка та працевлаштування випускників навчальних закладів <i>Семінарське заняття</i> Сутність та складові маркетингу освітніх послуг Кадрові агентства при навчальних закладах Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців і робітників Податкова, кредитна та фінансова політика щодо надання освітніх послуг Державні гарантії надання молоді першого робочого місця	2
8	Тема 8. Регламентация посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу, його виробнича адаптація <i>Практичне заняття 1</i> Посадові інструкції, кваліфікаційні карти, карти компетенції, професіограми працівників. Ділова оцінка персоналу <i>Практичне заняття 2</i> Використання форм та видів адаптації працівників організації до умов середовища Управління виробничою адаптацією молодих фахівців	4
9	Тема 9. Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку <i>Семінарське заняття</i>	4

	Зарубіжний досвід проведення атестації, нетрадиційні підходи в атестації персоналу організації Сучасні форми атестації персоналу організації <i>Практичне заняття</i> Процедура проведення атестації персоналу Використання результатів атестації в управлінні розвитком персоналу організації	
10	Тема 10. Планування й організація професійного навчання робітників організації <i>Семінарське заняття</i> Типи, види, форми та мета професійного навчання робітників Організація підготовки робітників на виробництві Специфіка професійної перепідготовки робітників в організації Планування підвищення рівня кваліфікації робітників в організації	2
11	Тема 11. Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців <i>Семінарське 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	2
12	Тема 12. Планування трудової кар'єри і робота з кадровим резервом <i>Семінарське заняття</i> 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	2
13	Тема 13. Планування та організація соціального розвитку персоналу <i>Практичне заняття</i> Прогнозування і планування соціального розвитку персоналу в організації та поза виробництвом Удосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників Соціальне проектування персоналу нового та реконструйованого підприємства	2
14	Тема 14. Стимулювання розвитку персоналу <i>Семінарське заняття</i> Методи нематеріального стимулювання розвитку персоналу в умовах ринкової економіки Стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій. Зарубіжний досвід стимулювання розвитку персоналу	2
	<i>Всього</i>	32

6. Самостійна робота

№ з/п	Тема	Кількість годин
1	2	3
1	Тема 1. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації Складові конкурентоспроможності персоналу організації. Взаємозв'язок стратегії розвитку персоналу та стратегії управління організації	1
2	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	1

	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	
3	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	1
4	Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу 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	2
5	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	2
6	Тема 6. Системи освіти та професійної підготовки персоналу Система багаторівневої освіти. Управління системою загальної середньої освіти. Організація професійно-технічної освіти, участь підприємств у здійсненні цієї освіти. Управління вищою освітою, підготовка фахівців з вищою освітою. Ступеневість професійно-технічної та вищої освіти, освітньо-професійна післядипломна підготовки	2
7	Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Підготовка та працевлаштування випускників навчальних закладів Сутність та складові маркетингу освітніх послуг. Кадрові агентства при навчальних закладах. Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців і робітників. Податкова, кредитна та фінансова політика щодо надання освітніх послуг.	2
8	Тема 8. 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	2
9	Тема 9. 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	2
10	Тема 10. 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	1
11	Тема 11. 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 Спеціалізація, довгострокове підвищення кваліфікації та перепідготовка керівників і фахівців. Планування підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців в організації	1

12	Тема 12. 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	1
13	Тема 13. Планування та організація соціального розвитку персоналу Роль і місце соціального управління в плануванні та організації розвитку персоналу. Прогнозування і планування соціального розвитку персоналу в організації та поза виробництвом. Удосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників. Соціальне проектування персоналу нового та реконструйованого підприємства. Задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їх професійному розвитку	2
14	Тема 14. Стимулювання розвитку персоналу Матеріальне стимулювання розвитку персоналу. Методи нематеріального стимулювання розвитку персоналу в умовах ринкової економіки. Стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій. Зарубіжний досвід стимулювання розвитку персоналу.	2
	Разом	22

7. Індивідуальні завдання

Індивідуальне науково-дослідне завдання (18 год.) має комплексну структуру і передбачає обґрунтування програми розвитку персоналу у сфері міжнародного бізнесу. Структура ІНДЗ: вступ, теоретична частина, аналіз об'єкта дослідження, висновки, список використаних джерел, додатки.

Структура ІНДЗ має такий вигляд: титульний аркуш; зміст; вступ; основна частина, яка складається з розділів та підрозділів; висновки; список використаних джерел; додатки. Зміст подають на початку роботи. Він містить найменування та номери початкових сторінок складових частин курсової роботи, розділів, підрозділів, пунктів (якщо вони мають заголовки).

Розділ 1. Аналіз стану та оцінка ефективності використання персоналу підприємства

- 1.1. Загальна характеристика підприємства, та аналіз основних показників його діяльності.
- 1.2. Аналіз чисельності, складу та структури персоналу підприємства.
- 1.3. Оцінка ефективності використання персоналу підприємства.
- 1.4. Обґрунтування кадрової політики підприємства.

Розділ 2. Програма розвитку персоналу підприємства

- 2.1. Визначення потреби підприємства у персоналі як основа для прогнозування та планування його розвитку.
- 2.2. Прогнозування та планування потреби у підготовці персоналу
- 2.3. Планування професійного навчання.
 - 2.3.1. Планування підвищення рівня кваліфікації персоналу підприємства.
 - 2.3.2. Планування перекваліфікації персоналу підприємства.
- 2.4. Напрями удосконалення системи виробничої адаптації, регламентації посадових обов'язків персоналу підприємства.
- 2.5. Оцінювання й атестація персоналу.
- 2.6. Планування трудової кар'єри робітників та фахівців.
 - 2.6.1. Планування професійно-кваліфікаційного просування персоналу.
 - 2.6.2. Формування кадрового резерву керівників. Планування службово-професійного просування керівників.
- 2.7. Аналіз і планування витрат на професійне навчання та розвиток персоналу підприємства.
- 2.8. Оцінка ефективності програми розвитку персоналу підприємства.

Вихідну інформацію для написання ІНДЗ студенти отримали, проходячи фахову практику. Практика проводиться на підприємствах, що відповідають вимогам програми практики. Під час практики студенти збрали матеріали, проаналізували їх, ознайомилися з реальним становищем справ, особливостями функціонування відділів кадрів чи департаментів з розвитку персоналу, сформули висновки, набули практичних навичок як необхідної передумови професійного становлення. Одержана на базі практики

інформація необхідна для розробки аналітичної частини ІНДЗ, заходів і пропозицій.

Передбачається вивчення зведених статистичних документів, облікових реєстрів, матеріалів ревізій, копій бухгалтерських звітів. Серед них основними повинні бути такі звіти за три останні роки: Форма № 1 «Баланс». Форма № 2 «Звіт про фінансові результати». Форма № 1-ПВ «Звіт з праці». Форма № 2-ПВ – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу та фонд оплати праці. Форма № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу». Форма №6-ПВ «Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів» (річна).

8. Методи та засоби навчання.

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

Серед методик та форм навчання даного курсу слід визначити такі *методики викладання*: методика проблемного навчання та евристичне навчання; *форми навчання*: аналітичні та проблемні лекції та дискусії – головна мета проведення таких лекцій складається у розвитку у студентів логічного та самостійного осмислення додаткового матеріалу, який стосується сучасних процесів розвитку світової економіки; *методики навчання*: кейс-метод, презентації, або міні-проекти, які готують студенти самостійно, а потім презентують для групи.

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.

Для оцінки теоретичної підготовки студентів по змістових модулях проводиться контрольне письмове опитування.

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;
- сформувати 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 (15 балів – 1 бал за правильну відповідь), три відкриті питання (30 балів – 10 бал за повну відповідь за кожне питання), задачу (15 балів за правильно розписану та розв'язану задачу з коментарем та висновком).

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;
- оцінювання виконання ІНДЗ;
- письмовий іспит.

11. Розподіл балів та критерії оцінювання.

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з курсу визначається так:

- кількості балів за поточне оцінювання – 30 балів (по 15 балів за змістовий модуль);
- оцінка за індивідуальну роботу – 10 балів;
- письмовий іспит – 60 балів.

Поточний контроль (мах = 40 балів)														Підсумковий контроль (мах = 60 балів)	Загальна кількість балів	
Модуль 1							Модуль 2									
Змістовий модуль 1							Змістовий модуль 2							ІНДЗ	Екзамен	
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14			
2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	10	60	100

Рейтингова оцінка з навчальної дисципліни «Управління персоналом в міжнародному бізнесі» визначається як сума у балах поточної та екзаменаційної оцінки. Рейтингова оцінка у балах за шкалою навчального закладу може бути переведена до п'ятибальної шкали оцінювання (національної шкали). Згідно з даними таблиці переведення рейтингових оцінок від однієї шкали до іншої.

Шкала оцінювання (національна та ECTS)

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсової роботи (проекту), практики	для заліку
90 – 100	A	Відмінно	Зараховано
82 – 89	B	Добре	
75 - 81	C		
67 -74	D		
60 - 66	E	Задовільно	Незараховано (з можливістю повторного складання)
1 – 59	Fx	Незадовільно	

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 : СЛУ 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 : СЛУ 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 : СЛУ 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», 2005. – 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. – 2009. – № 8. – С. 39-42.
4. Грішнова О. А. Людський капітал / О. А. Грішнова. – К. : “Знання”, 2004. – 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: Зб. наук. пр. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – 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.М. Вибір стратегії розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства / Коломієць В. // 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, 2004. – 288 с.
11. Пашук Л. Особливості конкурентного аналізу в системі маркетингу персоналу / Л. Пашук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 9. – С. 157-160.
12. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / В. А. Савченко – К.: : КНЕУ, 2002. – 351 с.
13. Ситнік О. Д. Оцінка персоналу в системі мотивації / О. Д. Ситнік // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 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. – 2002 – № 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.

РЕЦЕНЗІЯ

**на робочу навчальну програму з дисципліни
«Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі» для студентів галузі
знань 0306 «Менеджмент та адміністрування» спеціальності 8.03060104
«Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»**

Укладач д.е.н., професор Черчик Л.М.

Обсяг робочої навчальної програми:

- кількість сторінок – 15,
- кількість питань екзаменаційних білетів – 70,
- кількість літературних джерел – 16.

Робоча навчальна програма дисципліни розроблена на основі типової навчальної програми дисципліни.

У програмі сформульовані вимоги до знань та вмінь студентів, які відповідають професійному спрямуванню підготовки спеціалістів та магістрів економічного напрямку.

Формування мети та завдань дисципліни чітке. Завдання вивчення курсу спрямовані на оволодіння сучасними методами та прийомами управління персоналом підприємств.

Структура та зміст тематичного курсу дозволяють комплексно підійти до вивчення дисципліни.

У роботі передбачений порядок застосування поточної, модульної та підсумкової форм контролю знань студентів.

Запропоновані літературні джерела, на яких базується тематика курсу, є достатніми для вивчення курсу студентами.

Формування питань для контрольного опитування та завдань для самостійної роботи студентів відповідають розробленому теоретичному та практичному плану вивчення дисципліни.

Серед позитивних сторін робочої програми можна виділити вдало підібрану тематику курсу, що дозволяє комплексно підійти до вивчення дисципліни.

Негативних особливостей програми не виявлено.

Загалом робоча навчальна програма дисципліни «Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі» для студентів галузі знань 0306 «Менеджмент та адміністрування» спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» відповідає вимогам та може бути застосована при вивченні курсу.

Рецензент _____