

Програма навчальної дисципліни «Управління поведінкою персоналу» ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Управління поведінкою персоналу» складена відповідно до освітньо-професійної програми Менеджмент підприємства спеціальності 073 «Менеджмент».

Предметом вивчення навчальної дисципліни є формування навичок: виявлення індивідуальних характеристик поведінки персоналу; прогнозування поведінки персоналу; використання інструментарію управління поведінкою персоналу.

Міждисциплінарні зв'язки: дисципліна «Управління поведінкою персоналу» – вибірково дисципліна тісно пов'язана з дисциплінами «Управління витратами», «Менеджмент», «Управління персоналом», «Управління інноваціями», «Стратегічне управління».

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1.1. Метою викладання навчальної дисципліни «Управління поведінкою персоналу» є оволодіння теоретичними і практичними знаннями для адекватного аналізу поведінки персоналу, серед яких: особливості і характеристики процесу сприйняття, природа і основні характеристики установок, індивідуальні особливості і психологічна типологія працівників, мотиваційний потенціал особистості, сутність і джерела влади; теоретичні основи лідерства, поведінкові моделі прийняття рішень, характеристика елементів організаційної культури, особливості процесу організаційного розвитку.

1.2. Основними завданнями вивчення навчальної дисципліни «Управління поведінкою персоналу» є озброїти здобувачів вищої освіти сучасними знаннями теорії управління персоналом та практичними навиками впливу на трудову поведінку як колективу працівників, так і окремих виконавців з метою забезпечення ефективної діяльності організації, досягнення визначених цілей та задоволення результатами праці кожного працівника

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми у здобувачів вищої освіти має бути сформовані наступні елементи компетентності:

загальні:

- Здатність до застосовування концептуальних і базових знань, розуміння предметної області і професії менеджера.
- Здатність здійснювати усну і письмову комунікацію професійного спрямування державною та іноземною мовами.
- Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.
- Цінування та повага до різноманітності та мультикультурності, здатність працювати у міжнародному контексті
- Здатність діяти на основі етичних міркувань, соціально відповідально і свідомо.

фахові:

- Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.
- Уміння організовувати власну діяльність та діяльність підлеглих, складати основні види управлінської документації, управляти офісом.
- Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички, зокрема у сфері самоменеджменту.
- Розуміння теоретичних основ та практичних особливостей менеджменту персоналу підприємства, вміння формувати мотиваційний механізм управління його діяльністю.

Програмні результати навчання:

- Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.
- Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи, самоменеджменту.
- Показувати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу

організації.

- Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.
- Демонструвати здатність грамотно спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами, складати основні види управлінської документації.
- Демонструвати здатність діяти соціальновідповідально та громадсько- та правосвідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 165 годин / 5,5 кредитів ЄКТС.

2. ІНФОРМАЦІЙНИЙ ОБСЯГ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1. Персонал, як об'єкт та суб'єкт управління.

Персонал як суб'єкт і об'єкт управління. Склад і структура персоналу. Управління поведінкою персоналу: суть, завдання, основні принципи. Методи і стилі управління поведінкою персоналом. Система управління поведінкою персоналом. Зарубіжний досвід управління поведінкою персоналу. Етапи історичного розвитку управління поведінкою персоналу.

2. Управління поведінкою персоналу як основний елемент системи управління підприємством.

Модель групової динаміки Дж. Хоманса. Міжгрупові взаємодії. Фази групового розвитку. Допомога групі в її русі до більшої ефективності. Базові приклади групової взаємодії.

Влада, її засади, форми і тактичні прийоми. Джерела влади в організації. Підлеглість і зона індиферентності. Прийняття теорії повноважень. Опір владному тиску в групах (сугестія та контрсугестія, створення коаліцій). Методи корекції поведінки в системі «керівник-підлеглий» у світі нової філософії менеджменту. Маніпуляції в організації. Сутність маніпулятивної поведінки та заходи з її обмеження. Психологічні методи впливу на працівників.

Організаційна політика, її види, зв'язок з владою. Управлінські перспективи влади і впливу. Засоби психологічного впливу на поведінку підлеглих. Делегування повноважень як метод формування потрібних зразків поведінки. Контроль та поведінка.

3. Управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури.

Сутність поняття «корпоративна культура». Чинники, що впливають на корпоративну культуру організації: ціль; цінності, стандарти та правила, котрі панують у суспільстві; соціалізація; рольові моделі; неформальні канали комунікації; важливість роботи для досягнення успіху в бізнесі; стимули, винагороди; форми підготовки кадрів; повага до людини взагалі і до працівників організації; визнання факту, що споживачі та їхні потреби є центром діяльності організації.

Модель корпоративна організаційної культури. Модель Геєрта Хофштеде (індивідуалізм-колегальність; зона влади; усунення невизначеності; мужність-жіночість). Організаційний клімат. Почуття належності до організації як критерій високої організаційної культури.

4. Оцінка факторів управління поведінкою персоналу.

Оцінювання персоналу в сучасній організації. Сутність та різновиди оцінювання персоналу за цілями. Критерії та методи оцінювання персоналу. Якісні, кількісні та комбіновані методи ділового оцінювання працівників організації.

Основні принципи ефективного ділового оцінювання працівників. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за складністю виконуваних функцій, за результатами та цілями діяльності. Критерії та різновиди ділового оцінювання керівників: оцінювання результатів основної та другорядної діяльності, оцінювання поведінки в колективі, виконання функцій з управління колективом та оцінювання результатів роботи підлеглих. Показники оцінювання різних категорій посад керівників.

Основні критерії оцінювання спеціалістів: рівень кваліфікації, творчість і винахідливість, ініціативність, виконавська і трудова дисципліна. Оцінювання робітників і службовців: рівень кваліфікації, виконавська і трудова дисципліна, якісні показники роботи,

дотримання правил техніки безпеки тощо. Атестація персоналу: сутність та види. Призначення та зміст атестаційної комісії.

5. Гендерний аспект поведінки персоналу.

Методичне й організаційне забезпечення управління поведінкою працівників виробничої організації з урахуванням гендерних відмінностей. Фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, їх вплив на поведінку персоналу. Технологія контент-аналізу зовнішнього середовища. Типологізація жінок з урахуванням особливостей їх поведінки в економічній системі. Впорядкування трудової поведінки персоналу з використанням етичних інструментів. Специфіка жіночих колективів.

6. Прогнозування й планування поведінки персоналу.

Мета та завдання планування поведінки персоналу. Види планування: стратегічне, тактичне, операційне (поточне). Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. Поняття маркетингу персоналу та його функції.

Методи визначення потреб підприємства у персоналі. Характеристика методів планування поведінки персоналу. Планування чисельності персоналу за категоріями посад: основна та додаткова потреби у персоналі. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі. Способи нормування ресурсів. Оперативний план роботи з персоналом в організації. Індивідуальний план працівника. Структура інформації про персонал.

7. Регулювання поведінки персоналу.

Зміст, структура, функції трудової поведінки. Типологія трудової поведінки. Соціальне регулювання трудової поведінки. Потреби, цінності, ціннісні орієнтації та їх роль у трудовій поведінці

8. Роль мотиваційного механізму в управлінні поведінкою персоналу

Роль мотивації персоналу в системі управління поведінкою персоналу. Організація мотиваційного механізму і стимулювання трудової активності персоналу. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу. Розвиток лояльності персоналу як умова професійної мотивації.

3. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: ВД «Професіонал», 2006.
2. Жуковська В.М. Управління персоналом. Практикум : навч. посіб. / В.М. Жуковська, І.П. Миколайчук. - К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 293 с.
3. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник / МОН.– Київ: Центр учбової літератури, 2007. – 248с.
4. Савельєва В.С. Управління персоналом : навч. посіб. / В.С. Савельєва, Єськов О.Л. – К. : ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
5. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 606 с.

Укладач: Федірець О. В., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту