

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» – вибіркова 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 абстрактного мислення, аналізу, синтезу

здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях

знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності

здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово

навички використання інформаційно-комунікаційних технологій

здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями

здатність до проведення досліджень на відповідному рівні

здатність генерувати нові ідеї (креативність)

цінування та повага до різноманітності та мультикультурності

здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)

фахові:

здатність діяти соціально відповідально і свідомо

здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту

здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління

здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення

розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності

здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички

1.4. Програмні результати навчання:

Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

Демонструвати навички виявлення проблеми та обґрунтування управлінських рішень.

Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності

організації.

Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

Спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами.

Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

Демонструвати навички ефективного управління офісом, знання діловодства.

Формувати позитивний імідж у процесі управлінської діяльності.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 150 годин / 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-колегіальність; зона влади; усунення невизначеності; мужність-жіночність). 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. Рекомендовані джерела інформації

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

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