

**ПЛАН
ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
з дисципліни «ОСНОВИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ»**

**практичні заняття, годин – 30
Викладач: Колот С.О.**

Обсяг в годинах	Назва та стислий зміст практичної роботи	Мета заняття
Змістовий модуль 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ		
2	1. Кадровий менеджмент як професійна діяльність. Організація служби управління персоналом. 1. Створити функціональну структуру служби управління персоналом. 2. Визначити перелік нормативних документів.	Мета: Сформувати розуміння сутності кадрового менеджменту. Опанувати функціональною визначеністю служби управління персоналом. Завдання: групова дискусія
2	2. Еволюція теоретичних концепцій кадрового менеджменту. 1. Визначити та порівняти: класичну та адміністративну школи управління, школу людських стосунків, школу поведінкових наук, управління людськими ресурсами.	Мета: Сформувати уявлення про різні концепції кадрового менеджменту в процесі групової роботи. Завдання: порівняти концепції управління персоналом, визначити доцільність їх використання
2	3. Визначення місії, стратегії і кадрової політики для різних організаційних структур. 1. Сформулювати місію, стратегію й кадрову політику управління людськими ресурсами. 2. Визначити зв'язок кадрового менеджменту зі стратегією управління персоналом. 3. Розкрити зміст і мету кадрової політики. Визначити завдання та етапи кадрової політики.	Мета: Усвідомити принципи стратегічного і оперативного управління персоналом. Завдання: групова дискусія, творча робота в групах з визначення основних понять заняття.
2	4. Кадрова політика і організаційна культура: сучасні підходи. 1. Основні вимоги до кадрової політики в залежності від стратегії розвитку організації і типу організаційної культури. 2. Основні напрямки і типи кадрової політики. 3. Механізм реалізації кадрової політики.	Мета: Опанувати методами розробки кадрової політики для різних типів організацій. Завдання: проектування різних типів кадрової політики в залежності від стратегії розвитку організації.
Змістовий модуль 2. ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ		
2	5. Розробка професіограми. 1. Створити за критеріями професіографії професіограму заданої професії.	Мета: Опанувати методами розробки професіограм. Завдання: розробити професіограм для декількох професій, порівняти зміну професійних вимог.
2	6. Використання методів визначення і	Мета: Придбати навички

	діагностики професійно-значущих якостей (ПЗЯ) 1. Методи визначення ПЗЯ: аналіз документів, спостереження, трудовий метод, метод експертного опитування. 2. Методи визначення: професійної спрямованості особистості; професійних та загальних здібностей; особистісних характеристик.	використання методів визначення і діагностики професійно-значущих якостей. Завдання: провести дослідження за обраними методами діагностики, порівняти їхню доцільність та ефективність.
2	7. Інтерв'ю при профвідборі 1. Визначити мету і завдання профвідбору, джерела пошуку кандидатів на посаду. 2. Сформулювати вимоги до рекламних об'яв. 3. Розробити структуру поведінкового та кейс-інтерв'ю, провести інтерв'ювання.	Мета: Придбати навички розробки і проведення інтерв'ю-переговорів для виявлення рівня відповідності працівника. Завдання: розробити структуру поведінкового та кейс-інтерв'ю, провести інтерв'ювання, оцінити ефективність.
2	8. Розробка інструментарію для дослідження рівня адаптованості працівників 1. Визначити активну і пасивну, первинну і повторну адаптацію людини до трудового середовища. 2. Визначити програми введення «новачка» в організацію. 3. Визначити особливості коучинга та наставництва. 4. Визначити чинники, що впливають на трудову адаптацію. 5. Визначити критерії рівня адаптованості персоналу. 6. Сконструювати анкету з використанням проєктивних питань для дослідження рівня адаптованості працівників.	Мета: Сформувати вміння розробляти програми за різними рівнями адаптованості працівників до умов організаційного середовища. Завдання: Робота у підгрупах: Скласти план і продемонструвати роботу агентств за різними типами кадрової політики. Скласти Адаптаційний лист новачка для обраної служби. Визначити відмінності первинної і вторинної адаптації. Продемонструвати роботу наставника та коуча, визначити принципову різницю.
Змістовий модуль 3. ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ		
2	9. Методи професійного оцінювання персоналу 1. Визначити мету та структуру процесу професійної оцінки. 2. Ознайомитись з видами професійної оцінки: метод ессе, графічна шкала оцінок, метод заданого вибору, метод парних оцінок (ранжування). 3. Проаналізувати помилки при оцінюванні 4. Ознайомитись з технологією і техніками асесмент-центру.	Мета: Сформувати навички використання методів професійного оцінювання персоналу. Завдання: робота у групах: Проаналізувати види професійної оцінки за доцільністю використання. Провести дослідження групи за допомогою методу асесмент-центру.
2	10. Визначення мотиваційних типів персоналу. 1. Дослідити і проаналізувати мотиваційні типи об'єкту дослідження. 2. Дослідити і проаналізувати	Мета: Сформувати вміння мотиваційного моніторингу визначення основних мотиваційних типів та мотиваційного профілю групи.

	мотиваційний профіль об'єкту дослідження.	Завдання: Визначити, за допомогою методики, мотиваційний профіль групи. Зробити висновки.
2	11. Удосконалення умов формування СПК]. 1. За заданими рівнями емпіричних показників СПК визначити напрямки їх удосконалення.	Мета: Сформувати навички прийняття стратегічних рішень щодо формування і підтримки СПК. Завдання: Визначити, за допомогою методики, СПК групи, проаналізувати та надати рекомендації.
2	12. Визначення стилів управління командою 1. Визначити стилі керівництва, засновані на специфічній настанові на працівника. 2. Визначити та проаналізувати ситуативне керівництво / лідерство за моделлю Ф. Фідлера. 3. Визначити доцільність використання стилів ефективного управління командою.	Мета: Сформувати навички використання стилів ефективного управління командою. Завдання: Визначити, за допомогою методики, стилі керівництва, що притаманні членам групи. Обговорити доцільність використання стилів для управління командою на різних етапах її розвитку.
Змістовий модуль 4. СТАБІЛІЗАЦІЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ		
2	13. Технології планування кар'єри 1. За заданими емпіричними даними скласти план кар'єрного зростання персоналу.	Мета: Опанувати навичками визначення напрямків і технологій планування професійної кар'єри персоналу. Завдання: Рольова гра «Кар'єрне зростання персоналу у моїй фірмі». Аналіз результатів.
2	14. Урегулювання конфліктів в організаціях . 1. Визначити поняття і типологію конфліктів. 2. Проаналізувати причини мобінгу. 3. Дослідити рівень вираженості конфлікту на прикладі: соціального відділу, студентської групи, - і виробити рекомендації з усунення його причин.	Мета: Сформувати навички з визначення й врегулювання конфліктів. Завдання: Вирішення кейсів з урегулювання конфліктів за різними причинами. Моделювання ситуацій.
2	15. Керування плинністю кадрів в організації. 1. Розробити алгоритм керування плинністю кадрів і визначити основний зміст кожного елементу алгоритму.	Мета: Опанувати етапами керування плинністю кадрів. Завдання: Робота у підгрупах Вирішення кейсів за тематикою «Плинність кадрів»: кожна підгрупа зображує ситуацію звільнення, потім проводиться аналіз ситуації.