

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра фінансів, банківської справи та страхування

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ФІНАНСІВ

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

*до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня
спеціальності 072 “Фінанси, банківська справа,
страхування та фондовий ринок”
ОПП “Фінанси, банківська справа та страхування”*

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра фінансів, банківської справи та страхування

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ФІНАНСІВ

методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
спеціальності 072 “Фінанси, банківська справа,
страхування та фондовий ринок”
ОПП “Фінанси, банківська справа та страхування”

Затверджено на засіданні
кафедри фінансів, банківської
справи та страхування
протокол № 4 від 06 грудня 2024 року

Менеджмент персоналу у сфері фінансів: методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 072 “Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок” ОПП “Фінанси, банківська справа та страхування” / Укладач: Іщенко Н. А. Кропивницький: ЦНТУ, 2024. 42 с.

Укладач:

Іщенко Ніна Андріївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування

Рецензент:

Сибірцев Володимир Васильович, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування

ЗМІСТ

Вступ.....	2
1. Тематика і плани практичних занять	4
2. Самостійна робота здобувачів.....	11
3. Перелік питань до підсумкового контролю знань	30
4. Критерії оцінювання рівня знань здобувачів	32
5. Список рекомендованої літератури	37

ВСТУП

Фінансова установа як адміністративна організація сучасного типу бере на себе зобов'язання максимально раціонально використовувати якості персоналу та дати кожному з них шанс зробити кар'єру. Саме тому акценти на розвиток персоналу, планування кар'єри та ділову активність мають стати характерними ознаками інноваційного стратегічного управління персоналом. У зв'язку з цим, управління персоналом у сфері фінансів набуває все більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності фінансових установ, їх стратегічного та оперативного розвитку.

Метою вивчення навчальної дисципліни “Менеджмент персоналу у сфері фінансів” є отримання здобувачами вищої освіти системних знань теорії і практики управління персоналом, що дають змогу розробляти та здійснювати кадрову політику в фінансових установах, добирати та розміщувати персонал, ефективно здійснювати його оцінювання та навчання, забезпечувати цілеспрямоване використання персоналу фінансових установ.

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

- ознайомлення з теоретичними, методологічними та організаційними основами менеджменту персоналу у сфері фінансів;
- вироблення навичок щодо планування та формування персоналу, його розвитку та оцінювання;
- ознайомлення з шляхами запобігання трудовим конфліктам та кадровим ризикам;
- формування уявлення про соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен:

знати:

- методологічні засади менеджменту персоналу;
- основи формування та аналізу кадрової політики організацій;

- методи планування потреб у персоналі;
- технології набору і відбору персоналу їх оцінки та атестації;
- технології управління розвитком персоналу;
- методи мотивування та стимулювання персоналу;
- основні засади управління конфліктами;
- шляхи попередження кадрових ризиків.

вміти:

- використовувати методи менеджменту персоналу при формуванні різних організаційних структур управління;
- проводити аналіз стану управління персоналом у фінансових установах;
- виявляти причини виникнення проблем з управління персоналом;
- визначати потребу в персоналі;
- володіти інструментарієм мотивування й стимулювання працівників, що передбачає необхідність врахування внутрішнього потенціалу працівника;
- оцінити результативність діяльності персоналу;
- управляти поведінкою персоналу у фінансових установах.

набути соціальних навичок (soft-skills): здійснювати професійну комунікацію, ефективно пояснювати і презентувати матеріал; взаємодіяти в економічному середовищі.

Обсяг дисципліни

Вид заняття	Загальна кількість годин
лекції	32
практичні	16
самостійна робота	72
Всього	120

1. ТЕМАТИКА І ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Теми практичних занять

Назва теми	Кількість годин
Тема 1. Основи менеджменту персоналу у сфері фінансів.	2
Тема 2. Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу.	2
Тема 3. Кадрова політика організації.	2
Тема 4. Планування та формування персоналу.	2
Тема 5. Розвиток персоналу.	2
Тема 6. Оцінювання та мотивування персоналу.	2
Тема 7. Управління конфліктами в колективах фінансових установ.	1
Тема 8. Процес вивільнення персоналу.	1
Тема 9. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу у фінансовій сфері.	1
Тема 10. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу.	1
Разом	16

Практичне заняття № 1

Тема 1: Основи менеджменту персоналу у сфері фінансів.

1. Персонал організації як суб'єкт і об'єкт управління.
2. Сутність менеджменту персоналу й напрями його розвитку.
3. Система менеджменту персоналу.
4. Методи управління персоналом.
5. Служба персоналу, завдання й напрями діяльності.

Контрольні питання:

1. В чому полягають особливості праці персоналу фінансових установ в сучасних умовах?
2. Розкрийте сутність, мету та основні завдання менеджменту персоналу в фінансових установах.
3. Охарактеризуйте основні елементи системи менеджменту персоналу в фінансових установах.
4. Надайте характеристику методів управління персоналом фінансових установ.
5. Охарактеризуйте основні функціональні завдання служби персоналу в фінансових установах.

Практичне заняття № 2**Тема 2: Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу.**

1. Нормативно-правова база менеджменту персоналу.
2. Науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу.
3. Інформаційна база менеджменту персоналу.
4. Кадрове забезпечення менеджменту персоналу.
5. Матеріально-технічне забезпечення менеджменту персоналу.
6. Фінансове забезпечення менеджменту персоналу.

Контрольні питання:

1. Охарактеризуйте нормативно-правову базу менеджменту персоналу.
2. Які групи документів включає науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу?
3. Що відноситься до інформаційного забезпечення менеджменту персоналу?
4. Надайте характеристику кадрового забезпечення менеджменту персоналу.
5. Охарактеризуйте фінансове забезпечення менеджменту персоналу.

Практичне заняття № 3

Тема 3: Кадрова політика організації.

1. Поняття кадрової політики організації.
2. Типи кадрової політики.
3. Чинники, які впливають на кадрову політику організації.
4. Етапи побудови кадрової політики.
5. Механізм реалізації кадрової політики.
6. Кадрова стратегія організації.

Контрольні питання:

1. Що таке кадрова політика організації?
2. Охарактеризуйте типи кадрової політики.
3. Як здійснюється розробка кадрової політики організації?
4. В чому полягає основне завдання кадрової стратегії організації?
5. Які чинники впливають на кадрову політику організації?

Практичне заняття № 4

Тема 4: Планування та формування персоналу.

1. Зміст, завдання та принципи кадрового планування.
2. Джерела та методи залучення персоналу.
3. Критерії та етапи відбору і розстановки персоналу.
4. Методи професійного відбору та підбору кадрів.

Контрольні питання:

1. Розкрийте зміст, завдання та принципи кадрового планування.
2. Охарактеризуйте переваги та недоліки існуючих джерел залучення персоналу в організаціях.
3. Назвіть основні критерії відбору персоналу фінансових установ.
4. У чому переваги та недоліки тестування як методу відбору персоналу?
5. Охарактеризуйте методи професійного відбору та підбору кадрів.

Практичне заняття № 5**Тема 5: Розвиток персоналу.**

1. Сутність та необхідність розвитку персоналу.
2. Організація системи навчання персоналу.
3. Підвищення кваліфікації персоналу.
4. Планування кар'єри в організації.
5. Організація роботи з кадровим резервом.

Контрольні питання:

1. Що розуміють під професійною компетенцією персоналу?
2. Назвіть основні форми навчання персоналу.
3. Охарактеризуйте форми підвищення кваліфікації працівників фінансових установ.
4. Охарактеризуйте особливості планування кар'єри в фінансових установах.
5. Охарактеризуйте специфіку організації роботи з резервом кадрів фінансових установ.

Практичне заняття № 6

Тема 6: Оцінювання та мотивування персоналу.

1. Сутність та завдання оцінювання персоналу.
2. Основні види оцінювання персоналу.
3. Методи оцінювання персоналу.
4. Оцінювання результатів праці персоналу.
5. Мотивування та стимулювання персоналу.

Контрольні питання:

1. Назвіть основну мету та завдання системи оцінювання персоналу в фінансових установах.
2. Охарактеризуйте основні види оцінювання персоналу фінансових установ.
3. Охарактеризуйте методи оцінювання персоналу фінансових установ.
4. Назвіть основні показники оцінки результатів праці персоналу фінансових установ.
5. В чому полягає суть та специфіка стимулювання праці персоналу в фінансових установах.

Практичне заняття № 7

Тема 7: Управління конфліктами в колективах фінансових установ.

1. Поняття конфлікту та причини його виникнення.
2. Види та форми існування конфліктів.
3. Методи управління конфліктами в фінансових установах.
4. Профілактика та запобігання виникненню конфліктів.

Тема 8: Процес вивільнення персоналу.

1. Поняття плинності кадрів.
2. Способи вивільнення персоналу.
3. Організація процесу вивільнення персоналу.
4. Форми та методи вивільнення персоналу.

Контрольні питання:

1. Назвіть основні причини виникнення конфліктів в фінансових установах.
2. Охарактеризуйте основні види та форми конфліктів між працівниками фінансових установ.
3. Назвіть основні методи управління конфліктами в фінансових установах.
4. Охарактеризуйте етапи процесу вивільнення персоналу.
5. Охарактеризуйте форми та методи вивільнення персоналу.

Практичне заняття № 8**Тема 9: Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу у фінансовій сфері.**

1. Загальна характеристика кадрових ризиків.
2. Класифікація кадрових ризиків у фінансових установах.
3. Вимірювання кадрових ризиків.
4. Шляхи попередження та мінімізації кадрових ризиків.

Тема 10: Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу.

1. Особистісні якості керівника як передумова ефективного управління персоналом.
2. Соціально-психологічні фактори трудової поведінки персоналу.

3. Комунікації в управлінні персоналом.
4. Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність діяльності організації.

Контрольні питання:

1. Дайте загальну характеристику кадрових ризиків у фінансових установах.
2. Наведіть класифікацію кадрових ризиків у фінансових установах.
3. Які ризики виникають у результаті недосконалої мотиваційної політики фінансової установи?
4. Якими здібностями повинен володіти керівник для досягнення успіхів в управлінні персоналом?
5. Охарактеризуйте вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності організації.

2. САМОСТІЙНА РОБОТА ЗДОБУВАЧІВ

Назва теми	Кількість годин
Тема 1. Основи менеджменту персоналу у сфері фінансів.	7
Тема 2. Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу.	7
Тема 3. Кадрова політика організації.	7
Тема 4. Планування та формування персоналу.	7
Тема 5. Розвиток персоналу.	7
Тема 6. Оцінювання та мотивування персоналу.	7
Тема 7. Управління конфліктами в колективах фінансових установ.	8
Тема 8. Процес вивільнення персоналу.	8
Тема 9. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу у фінансовій сфері.	7
Тема 10. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу.	7
Разом	72

Самостійна робота над навчальною дисципліною «Менеджмент персоналу у сфері фінансів» для здобувачів включає різні форми, зокрема:

- опрацювання теоретичних основ лекційного матеріалу;
- підготовка до практичних занять;
- підготовка доповіді-презентації;
- виконання тестів з тем дисципліни;
- підготовка індивідуальних завдань.

Індивідуальні завдання є однією з форм самостійної роботи здобувачів, яка передбачає створення умов для якнайповнішої реалізації творчих можливостей здобувачів і має на меті поглиблення, узагальнення та закріплення знань, які здобувачі одержують в процесі навчання, а також застосування цих знань на практиці. Індивідуальні завдання виконуються окремо кожним здобувачем. У тих випадках, коли завдання мають комплексний характер, до їх виконання можуть залучатися кілька здобувачів. Завдання для самостійної роботи мають

пошуковий характер і розвивають у здобувачів здатність до самостійного аналітичного мислення.

2.1. Підготовка доповіді - презентації

Доповідь-презентація – це доповідь в процесі якої здобувач має навчитись самостійно працювати з літературою, науковими публікаціями вітчизняних та зарубіжних вчених, узагальнювати отриману інформацію та логічно викладати свої думки з приводу того чи іншого питання.

Доповідь-презентація повинна складатися з наступних структурних частин:

1. Постановка проблеми на основі опрацювання підручників, монографій, періодичних публікацій.

2. Аналіз проблеми, явища, процесу чи дискусійного питання. Аналіз проблеми включає: розкриття та оцінку поточної ситуації, виявлення суперечливих моментів, протиріч; визначення причин, наслідків; аргументація власної позиції.

3. Висновки містять пропозиції доповідача щодо вирішення проблеми, які ґрунтуються як на власних аргументах, так і на думках фахівців.

Доповідь-презентація може бути виконана за допомогою програм PowerPoint, Canva, Goolge Презентація, тощо. Перший слайд доповіді-презентації повинен містити титульний аркуш, на якому вказується тема, ПІІ здобувача, група, рік. Кількість слайдів у доповіді-презентації рекомендовано до 10. Тривалість доповіді-презентації не повинна перевищувати 5-7 хвилин.

Теми доповідей- презентацій:

1. Історія розвитку кадрових служб.
2. Персонал організації та його структура.
3. Міжнародні норми праці.

4. Організація кадрового діловодства.
5. Збалансування стратегії організації з її кадровою політикою та кадровою стратегією.
6. Обмеження та можливості формування ефективної кадрової політики.
7. Проблеми та можливості використання внутрішніх і зовнішніх джерел залучення персоналу.
8. Шляхи покриття потреб у персоналі.
9. Плинність кадрів та шляхи її скорочення.
10. Роль кадрового планування в системі управління персоналом фінансових установ.
11. Зарубіжний досвід управління професійною орієнтацією працівників.
12. Зміст і значення конкурсного відбору персоналу.
13. Шляхи підвищення ефективності інтерв'ю при прийманні на роботу в фінансові установи.
14. Робота з резервом персоналу в фінансових установах.
15. Теорії мотивації персоналу.
16. Оцінка кандидата на посаду директора фінансової установи.
17. Ефективні методи оцінки роботи персоналу.
18. Причини виникнення конфліктів, методи їх розв'язання.
19. Роль профспілкових організацій у забезпеченні соціального захисту працівників фінансових установ.
20. Причини виникнення кадрових ризиків.
21. Роль лідера у формуванні згуртованого колективу.
22. Колективний та одноосібний стилі керівництва в організації.
23. Сучасні проблеми та можливості формування плану соціального розвитку колективів фінансових установ.
24. Закономірності формування соціально-психологічного клімату в колективі.
25. Соціальна ефективність менеджменту персоналу.

2.2. Підготовка індивідуальних завдань

При вивченні дисципліни «Менеджмент персоналу у сфері фінансів» здобувачам пропонується виконувати наступні індивідуальні завдання:

- розв'язування кейсів, ситуаційних завдань з теми;
- проведення аналітичного (критичного) огляду літературних джерел та наукових статей за тематикою дисципліни;
- виконання творчих завдань (складання кросворду, ребусу, фінансової гри за тематикою дисципліни).

Теми індивідуальних завдань:

1. Еволюція теорій менеджменту персоналу.
2. Стратегія та політика менеджменту персоналу організації.
3. Персонал організації як об'єкт менеджменту.
4. Принципи та засоби менеджменту персоналу.
5. Менталітет та принципи менеджменту персоналу в організаціях США та Японії.
6. Особливості системного підходу до управління персоналом.
7. Методологія менеджменту персоналу.
8. Кадрова служба та кадрове діловодство.
9. Законодавчі акти як засоби регулювання трудової діяльності персоналу організації.
10. Зарубіжний досвід кадрового забезпечення менеджменту персоналу.
11. Особливості фінансового забезпечення менеджменту персоналу.
12. Напрями та оцінка вибору кадрової політики у фінансових установах.
13. Кадрова політика управління персоналом у європейських країнах.
14. Кадрова політика управління персоналом у США.
15. Кадрова політика управління персоналом у Японії.
16. Стратегічне планування людських ресурсів.
17. Досвід планування потреб у персоналі у європейських фірмах.

18. Досвід планування потреб у персоналі у фірмах США.
19. Ефективні моделі та методи відбору працівників.
20. Регулювання трудової діяльності персоналу.
21. Управління робочим часом працівників.
22. Створення сприятливих умов праці.
23. Професійна орієнтація та профорієнтаційна робота в Україні: проблеми та перспективи.
24. Сучасні форми і методи перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу фінансових установ.
25. Атестація персоналу як метод його оцінювання та розвитку.
26. Зарубіжний досвід проведення атестації.
27. Матеріальна мотивація трудової діяльності.
28. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.
29. Мотивація та стимулювання персоналу.
30. Конфліктний менеджмент.
31. Керування стресовою ситуацією.
32. Управління конфліктами та стресами.
33. Порядок звільнення персоналу з ініціативи працівника фінансової установи.
34. Порядок звільнення персоналу з ініціативи адміністрації фінансової установи.
35. Порядок укладання та зміст трудового контракту з керівниками організації.
36. Види кадрових ризиків фінансових установ.
37. Соціальне партнерство в організації.
38. Ефективність менеджменту персоналу.
39. Формування лідерських якостей керівника в управлінні персоналом.
40. Соціально-психологічні особливості колективу фінансових установ.

2.3. Тести для самоконтролю знань здобувачів

Тема 1: Основи менеджменту персоналу у сфері фінансів

Тест 1. Менеджмент персоналу в фінансових установах – це:

а) сукупність видів діяльності з управління персоналом (пошук і відбір претендентів на вакантні посади, професійна орієнтація та адаптація, визначення й регламентація службових обов'язків працівників фінансових установ).

б) сукупність видів діяльності з управління персоналом (пошук і відбір претендентів на вакантні посади, професійна орієнтація та адаптація, визначення й регламентація службових обов'язків працівників фінансових установ, облік персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, застосування прогресивних систем і форм оплати праці, управління кар'єрами працівників).

в) сукупність видів діяльності з управління персоналом (облік персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, застосування прогресивних систем і форм оплати праці, управління кар'єрами працівників).

Тест 2. Основною метою менеджменту персоналу в фінансових установах є:

а) формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з гнучким економічним мисленням.

б) формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з гнучким економічним мисленням і розвитком почуття професійної гордості.

в) формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з гнучким економічним мисленням і розвитком почуття професійної гордості, а також забезпечення соціальної ефективності колективу.

Тест 3. Основним завданням менеджменту персоналу є:

а) створення рівних можливостей для ефективності праці та раціональної зайнятості працівників.

б) навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу.

в) правовий захист працівників в органах державної влади та в суді.

Тест 4. Основними складовими політики менеджменту персоналу є:

а) політика набору, відбору й розстановки кадрів.

б) політика профорієнтації, адаптації й підвищення кваліфікації кадрів.

в) політика соціального захисту персоналу.

г) всі відповіді вірні.

Тест 5. До основних функціональних завдань служб персоналу відносять:

а) забезпечення фінансових установ робочою силою високої якості шляхом планування, відбору і найму, організації вивільнення, аналізу плинності.

б) забезпечення професійного розвитку персоналу та організація їх службового просування.

в) удосконалення організації стимулювання праці, забезпечення соціальних виплат.

г) всі відповіді вірні.

Тема 2: Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу

Тест 1. Трудове законодавство України включає такі основні закони:

а) Кодекс законів про працю України, Закон України “Про зайнятість населення”, Закон України “Про колективні договори і угоди”, Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, Закон України “Про оплату праці”, Закон України “Про охорону праці”, Закон України “Про пенсійне забезпечення”.

б) Кодекс законів про працю України, Закон України “Про зайнятість населення”, Закон України “Про колективні договори і угоди”, Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

в) Кодекс законів про працю України, Закон України “Про оплату праці”, Закон України “Про охорону праці”, Закон України “Про пенсійне забезпечення”.

Тест 2. Науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу - це:

а) сукупність документів організаційно-методичного характеру, які визначають норми, правила, вимоги, характеристики та інші дані, що використовуються для вирішення завдань організації праці та управління персоналом.

б) сукупність документів організаційно-методичного, нормативно-технічного та техніко-економічного характеру, які визначають норми, правила, вимоги, характеристики та інші дані, що використовуються для вирішення завдань організації праці та управління персоналом.

в) сукупність документів нормативно-технічного характеру, які визначають норми, правила, вимоги, характеристики та інші дані, що використовуються для вирішення завдань організації праці та управління персоналом.

Тест 3. Науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу включає наступні групи документів:

а) документи, які визначають норми, правила, вимоги, характеристики та інші дані, розробляються і затверджуються відповідними компетентними органами (міністерствами, відомствами, іншими державними органами й міжнародними організаціями);

б) документи, які розробляються для внутрішнього використання й затверджуються керівництвом організації.

в) всі відповіді вірні.

Тест 4. Інформаційне забезпечення менеджменту персоналу - це:

а) сукупність даних, які використовують суб'єкти управління персоналом для вирішення таких завдань, як планування чисельності персоналу, професійний підбір персоналу, виробнича і соціальна адаптація новоприйнятих працівників, регламентація посадових обов'язків, розвиток персоналу, охорона праці, нормування праці, забезпечення ефективного використання робочого часу, застосування ефективних систем матеріального і морального

стимулювання праці, розвиток соціального партнерства в організації.

б) сукупність даних, які використовують суб'єкти управління персоналом для вирішення таких завдань, як планування чисельності персоналу, професійний підбір персоналу, виробнича і соціальна адаптація новоприйнятих працівників, регламентація посадових обов'язків.

в) сукупність даних, які використовують суб'єкти управління персоналом для вирішення таких завдань, як розвиток персоналу, охорона праці, нормування праці, забезпечення ефективного використання робочого часу, застосування ефективних систем матеріального і морального стимулювання праці, розвиток соціального партнерства в організації.

Тест 5. Кадрове забезпечення менеджменту персоналу представлено наступними суб'єктами управління персоналом:

а) лінійними й функціональними керівниками всіх рівнів управління та службою персоналу.

б) лінійними й функціональними керівниками всіх рівнів управління, службою персоналу та працівниками інших виробничих і функціональних підрозділів, які забезпечують керівників необхідною для управління персоналом інформацією або виконують обслуговуючі функції.

в) лінійними й функціональними керівниками всіх рівнів управління та працівниками інших виробничих і функціональних підрозділів.

Тема 3: Кадрова політика організації

Тест 1. Кадрова політика організації – це:

а) система управлінських рішень, за допомогою яких формується, розподіляється роль засобів та способів системи управління персоналом організації та забезпечується реалізація інтересів, цілей та завдань організації в конкретних умовах функціонування механізму кадрового менеджменту.

б) система управлінських рішень, за допомогою яких формується, розподіляється роль засобів та способів системи управління персоналом організації.

в) система управлінських рішень, за допомогою яких забезпечується реалізація інтересів, цілей та завдань організації в конкретних умовах функціонування механізму кадрового менеджменту.

Тест 2. Основними різновидностями кадрової політики є :

- а) політика підбору кадрів, політика навчання, політика оплати праці.
- б) політика формування кадрових процедур, політика соціальних відносин.
- в) всі відповіді вірні.

Тест 3. Виділяють наступні типи кадрової політики:

- а) пасивну та реактивну.
- б) активну та превентивну.
- в) всі відповіді вірні.

Тест 4. Розробка кадрової політики організації здійснюється шляхом реалізації наступних етапів:

- а) нормування, програмування та моніторинг.
- б) нормування та програмування.
- в) нормування та моніторинг.

Тест 5. Механізм реалізації кадрової політики- це:

а) система планів, норм та нормативів, організаційних заходів, націлених на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі.

б) система планів, норм та нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних, економічних та інших заходів, націлених на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі.

в) система планів, норм та нормативів, соціальних заходів, націлених на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі.

Тема 4: Планування та формування персоналу

Тест 1. Кадрове планування - це система комплексних рішень і заходів з реалізації цілей організації і кожного працівника, яка дозволяє:

- а) забезпечити організацію персоналом відповідно до кількості і вимог робочих місць.
- б) забезпечити високий рівень кваліфікації працівників.
- в) забезпечити активну участь працівників в управлінні організацією.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 2. Завданнями кадрового планування є:

- а) забезпечити людей робочими місцями в потрібний момент часу відповідно до їх здібностей і вимог організації.
- б) забезпечити реалізацію планів організації з точки зору людського фактора - персоналу, його кількості, кваліфікації, продуктивності та витрат на найм працівників.
- в) всі відповіді вірні.

Тест 3. Основними зовнішніми методами залучення персоналу є:

- а) реклама в засобах масової інформації.
- б) профільні навчальні заклади.
- в) персональні запрошення фахівців із сторонніх установ та бізнесових структур.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 4. Основними внутрішніми методами залучення персоналу є:

- а) використання власного кадрового резерву.
- б) реклама в засобах внутрішньої інформації в організації.
- в) службово-посадові переміщення.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 5. Процес відбору персоналу включає наступні етапи:

- а) пошук і оброблення інформації про можливих претендентів на посади, заочне та очне знайомство, тестування.

б) перевірка рекомендацій і послужного списку претендента, медичний огляд та ухвалення рішення про прийняття.

в) всі відповіді вірні.

Тема 5: Розвиток персоналу

Тест 1. Розвиток персоналу - це:

а) заходи, які сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників і збільшенню можливостей вносити свій вклад у діяльність організації.

б) заходи, які сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників.

в) заходи, які сприяють збільшенню можливостей вносити свій вклад у діяльність організації.

Тест 2. Навчання персоналу - це:

а) сукупність цілеспрямованих дій, спрямованих на поглиблення і розширення певних елементів професійних компетенцій персоналу, впровадження нових елементів відповідно до актуальних і майбутніх потреб організації.

б) сукупність систематичних дій, спрямованих на поглиблення і розширення певних елементів професійних компетенцій персоналу, впровадження нових елементів відповідно до актуальних і майбутніх потреб організації.

в) сукупність цілеспрямованих систематичних дій, спрямованих на поглиблення і розширення певних елементів професійних компетенцій персоналу, впровадження нових елементів відповідно до актуальних і майбутніх потреб організації.

Тест 3. Підвищення кваліфікації – це:

а) навчання після одержання працівниками певної освіти, спрямоване на послідовне підтримання й удосконалення їхніх професійних знань та навичок.

б) навчання після одержання працівниками певної освіти, спрямоване на послідовне підтримання їхніх професійних знань та навичок.

в) навчання після одержання працівниками певної освіти, спрямоване на послідовне удосконалення їхніх професійних знань та навичок.

Тест 4. Підвищення кваліфікації працівників фінансових установ має такі організаційні форми:

а) короткострокові курси підвищення кваліфікації за фаховими програмами для працівників фінансових установ.

б) тематичні семінари та навчальні тренінги.

в) стажування в структурних підрозділах фінансових установ, інших фінансових установах, а також за кордоном.

г) всі відповіді вірні.

Тест 5. Управління кадровим резервом включає:

а) планування та створення резерву кадрів для висунання на керівні та інші посади.

б) відбір з резерву кадрів найпридатніших кандидатур для заміщення вакантної посади.

в) адаптація висунутого з резерву кадрів працівника на новому робочому місці.

г) всі відповіді вірні.

Тема 6: Оцінювання та мотивування персоналу

Тест 1. Оцінювання персоналу – це:

а) процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам.

б) процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника певним вимогам.

в) процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника та результатів діяльності певним вимогам.

Тест 2. До основних видів оцінювання персоналу відносяться наступні:

- а) комплексне, локальне та пролонговане.
- б) комплексне, локальне, пролонговане, експресивне.
- в) комплексне, локальне та експресивне.

Тест 3. До основних методів оцінювання персоналу належать:

- а) метод оцінювання ділових якостей та роботи персоналу.
- б) атестація персоналу.
- в) ассесмент – центр технологія оцінювання персоналу.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 4. У процесі вибору мотиваційної стратегії у фінансових установах застосовують такі підходи:

- а) стимул і покарання, згідно з якими люди працюють за конкретну винагороду.
- б) мотивування через саму роботу - надання людині такої роботи, що приносить їй задоволення.
- в) систематичний зв'язок з керівником - спільне визначення цілей та завдань роботи, забезпечення прямих та зворотних зв'язків між керівником та його підлеглим.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 5. Основою мотивації трудової активності персоналу в фінансових установах є стимулювання праці, що побудоване на таких основних принципах:

- а) комплексність, диференційованість та гнучкість.
- б) диференційованість, гнучкість та оперативність.
- в) комплексність, диференційованість, гнучкість та оперативність.

Тема 7: Управління конфліктами в колективах фінансових установ***Тест 1. Основними ознаками конфлікту є:***

- а) наявність ситуації, що сприймається учасниками як конфліктна.
- б) предмет конфлікту, що не може бути поділений справедливо між учасниками конфліктної ситуації.
- в) бажання учасників продовжити конфлікт для досягнення своїх цілей.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 2. Основними видами конфліктів є:

- а) внутрішньоособові та міжособові конфлікти.
- б) конфлікти між особою і групою.
- в) міжгрупові та трудові конфлікти.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 3. До основних моделей поведінки учасників конфлікту належать:

- а) деструктивна та компромісна.
- б) деструктивна, компромісна та конструктивна.
- в) компромісна та конструктивна.

Тест 4. До основних методів управління конфліктами належать:

- а) внутрішньоособові та структурні методи.
- б) метод ухилення, примушування та згладжування.
- в) метод співробітництва та компромісу.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 5. До структурних методів управління конфліктами належать:

- а) роз'яснення вимог до роботи та використання системи винагород.
- б) використання координаційних інтеграційних механізмів.
- в) встановлення загальноорганізаційних комплексних цілей.
- г) всі відповіді вірні.

Тема 8: Процес вивільнення персоналу

Тест 1. Основними причинами плинності кадрів є:

- а) незадоволення працівників заробітною платою, умовами і організацією праці.
- б) зневажливе ставленням зі сторони керівництва.
- в) неможливість реалізувати кар'єрний ріст.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 2. Обставини, які спричиняють плинність кадрів, можуть бути:

- а) повністю керовані (умови праці і побуту).
- б) частково керовані (задоволеність колективом, взаємовідношеннями, формами мотивації).
- в) некеровані (природно-кліматичні фактори).
- г) всі відповіді вірні.

Тест 3. До основних заходів за допомогою яких можна суттєво скоротити плинність кадрів відносять:

- а) вдосконалення техніки і технології, покращення умов праці.
- б) надання додаткових пільг і гарантій, покращення внутрішнього клімату.
- в) підвищення корпоративної культури.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 4. Процес вивільнення персоналу охоплює такі етапи:

- а) оцінювання ситуації з персоналом організації та ідентифікація можливих дій.
- б) вибір і реалізація програми вивільнення персоналу.
- в) оновлення персоналу.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 5. Порядок звільнення персоналу організації за власним бажанням включає наступні заходи:

- а) первинна інформація про звільнення; співбесіда з працівником і аналіз причин звільнення на кадровій комісії; рішення про звільнення.

- б) здача робочого місця і внутрішніх документів.
- в) фінансові розрахунки із працівником, який звільняється; завершальне оформлення паперових документів.
- г) всі відповіді вірні.

Тема 9: Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу у фінансовій сфері

Тест 1. Кадровий ризик - це:

- а) ризик, що виникає в фінансовій установі в процесі його взаємодії з власним персоналом.
- б) утрати підприємцем частини своїх ресурсів.
- в) неотримання доходів або поява додаткових і незапланованих витрат у результаті діяльності працівників фінансової установи.

Тест 2. Залежно від сфери виникнення кадрові ризики поділяються на:

- а) зовнішні (системні) ризики, не пов'язані з діяльністю фінансової установи, клієнтів чи контрагентів.
- б) внутрішні кадрові ризики в основній і допоміжній сфері діяльності фінансової установи.
- в) всі відповіді вірні.

Тест 3. До прогнозованих кадрових ризиків належать:

- а) знищення чи псування документації та інформації.
- б) невиконання обов'язків працівниками фінансових установ.
- в) припинення чи зниження ділової активності працівників фінансових установ.
- г) всі відповіді вірні.

Тест 4. До непрогнозованих кадрових ризиків належать:

- а) ризик неправильного вибору проекту чи прийняття рішення.
- б) помилки персоналу фінансових установ.
- в) непередбачувані політичні події.

г) всі відповіді вірні.

Тест 5. До основних заходів з оптимізації кадрових ризиків у фінансових установах належать:

- а) періодичний моніторинг організаційної структури фінансової установи.
- б) розроблення програм просування по службі та підвищення кваліфікації й розвитку персоналу.
- в) оцінювання факторів зовнішнього та внутрішнього впливу на ризикогенну ситуацію в фінансовій установі.
- г) всі відповіді вірні.

Тема 10: Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу

Тест 1. Характерними рисами діяльності ефективного керівника є:

- а) формулювання принципів діяльності для своїх підлеглих і для всієї організації.
- б) надання підлеглим можливості для самовираження.
- в) заохочення підлеглих до постановки перед собою високих цілей.
- г) раціональне використання робочого часу.
- д) всі відповіді вірні.

Тест 2. Перерахуйте якості, якими повинен володіти керівник для ефективного управління персоналом:

- а) морально-етичні (особиста відповідальність за доручену справу; чесність і добросовісність; уважне ставлення до людей; вміння сприймати критику і бути самокритичним).
- б) дисципліна і ставлення до праці, а також рівень знань (працелюбність, дисциплінованість, компетентність, ерудиція).
- в) організаційні здібності (діловитість, ініціативність, вміння працювати з підлеглими, чітко і ясно висловлювати думки, створювати команду; цілеспрямованість).

г) забезпечення ефективної системи управління (уміння своєчасно приймати рішення, забезпечити контроль за їх виконанням; уміння швидко орієнтуватися в ситуації та владнати конфліктні ситуації).

д) всі відповіді вірні.

Тест 3. На інтегральному рівні спілкування забезпечує функціонування організації, виконуючи такі функції:

а) регулювання, соціального контролю та соціалізації.

б) регулювання, соціалізації та соціально-педагогічну.

в) регулювання, соціального контролю, соціалізації та соціально-педагогічну.

г) соціалізації, соціально-педагогічну та соціального контролю.

д) соціального контролю та соціально-педагогічну.

Тест 4. Процес спілкування в управлінні персоналом складається з наступних етапів:

а) встановлення контакту та попереднє інформування.

б) основний етап (обговорення предмета спілкування, обмін думками, досягнення мети).

в) формулювання висновків щодо результатів спілкування.

г) заключний етап.

д) всі відповіді вірні.

Тест 5. Сприятливий соціально-психологічний клімат в організації характеризується наступними ознаками:

а) ціннісно-орієнтаційною єдністю і згуртованістю.

б) наявністю умов для самореалізації і самоутвердження особистості, задоволенням професійною діяльністю.

в) відсутністю негативних лідерів і негативних психологічних груп.

г) взаємною відповідальністю і вимогливістю.

д) всі відповіді вірні.

3. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. Персонал організації як суб'єкт і об'єкт управління.
2. Сутність менеджменту персоналу.
3. Напрями розвитку менеджменту персоналу.
4. Система менеджменту персоналу.
5. Принципи менеджменту персоналу.
6. Методи управління персоналом.
7. Служба персоналу, завдання й напрями діяльності.
8. Нормативно-правова база менеджменту персоналу.
9. Науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу.
10. Інформаційна база менеджменту персоналу.
11. Кадрове забезпечення менеджменту персоналу.
12. Матеріально-технічне забезпечення менеджменту персоналу.
13. Фінансове забезпечення менеджменту персоналу.
14. Поняття кадрової політики організації.
15. Типи кадрової політики.
16. Чинники, які впливають на кадрову політику організації.
17. Етапи побудови кадрової політики.
18. Механізм реалізації кадрової політики.
19. Кадрова стратегія організації.
20. Зміст, завдання та принципи кадрового планування.
21. Джерела та методи залучення персоналу.
22. Критерії та етапи відбору і розстановки персоналу.
23. Методи професійного відбору та підбору кадрів.
24. Сутність та необхідність розвитку персоналу.
25. Організація системи навчання персоналу.
26. Підвищення кваліфікації персоналу.
27. Планування кар'єри в організації.
28. Організація роботи з кадровим резервом.

29. Сутність та завдання оцінювання персоналу.
30. Основні види оцінювання персоналу.
31. Методи оцінювання персоналу.
32. Оцінювання результатів праці персоналу.
33. Мотивування та стимулювання персоналу.
34. Поняття конфлікту та причини його виникнення.
35. Види конфліктів.
36. Форми існування конфліктів.
37. Методи управління конфліктами в фінансових установах.
38. Профілактика та запобігання виникненню конфліктів.
39. Поняття плинності кадрів.
40. Способи вивільнення персоналу.
41. Організація процесу вивільнення персоналу.
42. Форми та методи вивільнення персоналу.
43. Загальна характеристика кадрових ризиків.
44. Класифікація кадрових ризиків у фінансових установах.
45. Вимірювання кадрових ризиків.
46. Шляхи попередження та мінімізації кадрових ризиків.
47. Особистісні якості керівника як передумова ефективного управління персоналом.
48. Соціально-психологічні фактори трудової поведінки персоналу.
49. Комунікації в управлінні персоналом.
50. Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність діяльності організації.

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне опитування, тестовий контроль.

Форма підсумкового контролю: залік.

Протягом семестру здобувач може отримати максимум 100 балів, в тому числі за перший рубіжний контроль – 50 балів, за другий рубіжний контроль – 50 балів.

По поточному контролю здобувач має можливість отримати бали за активність на лекційних та практичних заняттях, виявлення рівня підготовки здобувачів із зазначеної теми під час опитування, участі в лекційних дискусіях, тестування, підготовки доповіді-презентації та індивідуальних завдань.

Результати навчання, набуті шляхом неформальної, інформальної освіти зараховуються відповідно до Положення про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти в Центральноукраїнському національному технічному університеті.

При контролі на лекційних та практичних заняттях оцінці підлягають: рівень знань, продемонстрований у відповідях, виступах з доповідями-презентаціями та при підготовці індивідуальних завдань; правильність написання тестів; результати поточного опитування.

Критеріями оцінки є:

при усних відповідях:

- повнота розкриття питання;
- логіка викладання, культура мови;
- емоційність та переконаність;
- використання основної та додаткової літератури;
- аналітичні міркування, вміння роботи порівняння, висновки.

при виконанні письмових завдань:

- повнота розкриття питання;

- цілісність, системність, логічна послідовність, вміння формулювати висновки;

- самостійність виконання завдання;

- акуратність оформлення письмової роботи.

Таблиця 4.1.

Нарахування балів за видами робіт

Види робіт	Максимальна кількість балів за один вид робіт	Орієнтовна кількість робіт, необхідних для одержання здобувачем максимальної кількості балів протягом семестру	Максимальна кількість балів, яку можливо отримати протягом семестру за видом роботи	В тому числі розподіл за рубіжними контролями, враховуючи розподіл балів	
				I	II
Участь в лекційних дискусіях	5	4 участі	20	10 балів	10 балів
Поточне опитування («перевернутий клас»)	5	4 відповіді	20	10 балів	10 балів
Доповіді-презентації на практичних заняттях	5	2 доповіді-презентації	10	5 балів	5 балів
Тестування	5	8 тестів	40	20 балів	20 балів
Підготовка індивідуальних завдань	5	2 індивідуальні завдання	10	5 балів	5 балів
Разом			100 балів	50 балів	50 балів

Участь в лекційних дискусіях, поточне опитування, доповідь-презентації на практичних заняттях, підготовка індивідуальних завдань оцінюється у 5 балів за:

- повний, розгорнутий, вичерпний виклад змісту поставленого питання або проблеми;

- повний перелік необхідних для розкриття змісту питання економічних категорій та законів;

- виявлення творчих здібностей у розумінні, викладенні й використанні навчально-програмного матеріалу;

- здатність здійснювати порівняльний аналіз різних теорій, концепцій, підходів та самостійно робити логічні висновки й узагальнення; знання історії створення таких теорій та еволюції поглядів основних представників;

- уміння користуватись методами наукового аналізу економічних явищ, процесів і характеризувати їхні риси та форми виявлення;

- демонстрація здатності висловлення та аргументування власного ставлення до альтернативних поглядів на дане питання;

- використання актуальних фактичних та статистичних даних, знань дат та історичних періодів, які підтверджують тези відповіді на питання;

- знання необхідних законів і нормативних матеріалів України, міжнародних та міждержавних угод з обов'язковим на них посиланням під час розкриття питань, які того потребують;

- знання точних назв та функцій національних та міжнародних кредитно-фінансових установ, історії їх створення і ролі при вирішенні проблем, які ставляться у конкретному питанні;

- засвоєння питань програми курсу відповідно до основної та додаткової літератури.

Відповідь знижується на 1 бал, якщо не виконано дві вимоги до відповіді на вищий бал.

Відповідь оцінюється у 0 балів за неготовність до заняття.

При виконанні тестування здобувач виконує тест з теми дисципліни, який складається з 10 тестових питань, що оцінюються в 0,5 бала кожне.

Оцінка здобувачам вищої освіти, які протягом семестру набрали більше 60 балів, може виставлятися без виконання ними підсумкової залікової роботи. В такому разі виставлення оцінки підсумкового семестрового контролю не передбачає обов'язкової присутності здобувача вищої освіти на заліку. У разі, якщо сума рейтингових балів менша ніж 60, але виконані умови допуску до семестрового контролю, здобувач вищої освіти виконує на останньому за

розкладом заняття залікову контрольну роботу. За бажанням, здобувач вищої освіти має право на виконання залікової контрольної роботи з метою підвищення кількості балів, які були набрані ним протягом семестру.

Підсумкова залікова робота включає 40 тестових питань, кожне з яких оцінюється в 1 бал.

Кількість балів, одержана здобувачем вищої освіти протягом семестру, та кількість балів за виконання підсумкової залікової роботи додається і разом складає оцінку знань здобувача вищої освіти з навчальної дисципліни за 100-бальною шкалою та дворівневою шкалою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

Для переводу підсумкової оцінки за вивчення навчальної дисципліни, вираженої у балах, у залікову оцінку за національною шкалою та в залікову оцінку за шкалою ЄКТС використовується шкала.

Шкала оцінювання: ЄКТС, національна та ЦНТУ

Оцінка за шкалою ЄКТС	Визначення	Оцінка	
		За національною системою (залік)	За системою ЦНТУ
A	ВІДМІННО - відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	Зараховано	90-100
B	ДУЖЕ ДОБРЕ - вище середнього рівня з кількома помилками	Зараховано	82-89
C	ДОБРЕ - в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок		74-81
D	ЗАДОВІЛЬНО - непогано, але зі значною кількістю недоліків	Зараховано	64-73
E	ДОСТАТНЬО - виконання задовольняє мінімальні критерії		60-63
FX	НЕЗАДОВІЛЬНО - потрібно попрацювати перед тим, як перескласти	Незараховано	35-59
F	НЕЗАДОВІЛЬНО - необхідна серйозна подальша робота		1-34

Критерії оцінки заліку:

- «зараховано» – здобувач має сталі знання про основні поняття дисципліни, може сформулювати взаємозв'язки між поняттями, вірно застосовує теоретичні положення при рішенні практичних питань і задач, володіє необхідними навичками і прийомами їх виконання;

- «не зараховано» – здобувач має суттєві прогалини в знаннях, не може сформулювати взаємозв'язку між поняттями, що вивчаються в курсі, не має уявлення про більшість основних понять дисципліни, що вивчається, допускає суттєві помилки.

5. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Законодавчі та нормативні документи:

1. Конституція України від 28.06.1996р. № 254 К/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Класифікатор професій ДК 003:2010 від 28.07.2010р. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
4. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
5. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07. 1993р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
6. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.1998р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>
7. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
8. Закон України "Про охорону праці" від 14.10. 1992р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
9. Закон України "Про пенсійне забезпечення" від 05.11. 1991р. № 1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>

Основна:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
3. Менеджмент персоналу: підручник. / за заг. ред. д. е. н., проф. В. Брича.

Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 640 с.

4. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Укл. О. В. Безпалько, А. Д. Бергер, Т. М. Березянко, Ю. М. Гринюк, Д. Г. Грищенко, О. І. Драган, А. С. Зеніна-Біліченко, Л. М. Мазник, Л. І. Тертична, О. М. Соломка, О. А. Чигринець [За заг. ред. О. І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

5. Менеджмент персоналу: навч.-метод. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль, 2022. 280 с.

6. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / уклад. Н. О. Пачева. Умань : Візаві, 2018. 267 с.

7. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ: Видавництво “Ліра – К”, 2016. 338 с.

8. Рудь В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом: навч. посіб. для студентів вищих навч. закладів. Київ : Кондор, 2021. 310 с.

9. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с.

10. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с.

Додаткова:

1. Болотова О. О. Сутність організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу. *Управління розвитком*. 2018. № 2. С. 119–125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2018_2_20.

2. Бочарова Н. О. Відбір персоналу як базис ділового адміністрування та елемент мотиваційного менеджменту. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2018. № 3. С. 12-17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2018_3_4.

3. Водянка Л. Д., Тодорюк С. І., Карп А. Г. Тайм-менеджмент як техніка планування робочого часу персоналу. *Економіка та держава*. 2020. № 7. С. 119-123. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2020_7_20

4. Зачосова Н. В. Проблематика запобігання конфліктам і дотримання професійної етики засобами HR-менеджменту в системі забезпечення надійності персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 75-79. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_25_18.

5. Іщенко Н. А. Особливості оцінювання персоналу фінансових установ. *Наукові записки*. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. Вип. 30. С. 44-52. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zbirnyki/zapiski/30_2022.pdf

6. Іщенко Н. А. Основи менеджменту персоналу у сфері фінансів. Збірник тез доповідей здобувачів вищої освіти LVI науково-технічної конференції, LIII науково-технічної конференції викладачів, аспірантів та співробітників «Наука в ЦНТУ: основні досягнення та перспективи розвитку» за підсумками проведення «Дня науки – 2022» 12 травня 2022 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. С. 161-163. URL: <http://www.kntu.kr.ua/doc/zbirnyki/2022/nau-vir.pdf#page=161>

7. Іщенко Н. Кадрова політика як інструмент управління персоналом фінансових установ. Збірник тез доповідей здобувачів вищої освіти LVII науково-технічної конференції, LIV науково-технічної конференції викладачів, аспірантів та співробітників «Наука в ЦНТУ: основні досягнення та перспективи розвитку» за підсумками проведення «Дня науки – 2023» 20 квітня 2023 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. С. 183-184. URL: <http://www.kntu.kr.ua/doc/science/den23-1.pdf>

8. Іщенко Н. А. Кадрові ризики в системі управління персоналом фінансових установ. Збірник тез доповідей викладачів, аспірантів та співробітників LV науково-технічної конференції «Наука в ЦНТУ: основні досягнення та перспективи розвитку» за підсумками проведення «Дня науки – 2024» 16 травня 2024 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2024. С. 32-33. URL: <https://kntu.kr.ua/file/content/9776/zbirnyk-tez-mov2024vkl.pdf>

9. Куделя В. І., Мирошниченко Ю. В., Моцна І. В. Організація праці як фактор удосконалення менеджменту персоналу. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2020. № 3(1). С. 107-111. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2020_3\(1\)_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2020_3(1)_21).

10. Нечипорук Л. В. Ризик-менеджмент персоналу бізнес-організацій. *Бізнес-навігатор*. 2019. Вип. 4. С. 105-110. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2019_4_19.

11. Семикіна М. В., Коваль Л. А., Іщенко Н. А. Вдосконалення технологій мотиваційного менеджменту на основі оцінки професійного розвитку та конкурентоспроможності персоналу. *Науковий вісник Львівської академії*. Серія: Економіка, менеджмент та право. 2021. Вип. 5. С. 121-131. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sbfaseml_2021_5_16.

12. Терещенко Л. В. Формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу. *Український журнал прикладної економіки*. 2018. Т. 3, № 3. С. 68-73. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae_2018_3_3_10.

13. Фроленкова Н. А. Освіта і професійний розвиток персоналу як елемент кадрового менеджменту організацій. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2020. Вип. 1. С. 210-218. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgrp_ekon_2020_1_19

14. Шаульська Л. В., Гринкевич Р. І. Забезпечення справедливої винагороди персоналу на рівні інституційного регулювання та hr-менеджменту. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. Серія : Економіка і менеджмент. 2019. Вип. 4. С. 123-128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2019_4_25.

15. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Твердохліб Ю. В., Турова К. С. Корпоративна культура в системі менеджменту персоналу: значення, характер та взаємозв'язки. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. № 11. С. 79-87. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2020_11_12.

Інформаційні ресурси (офіційні сайти):

1. Державна служба статистики України : [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Державна науково-технічна бібліотека України : [сайт]. URL: <http://www.gntb.gov.ua>
3. Кабінет міністрів України : [сайт]. URL: <https://www.kmu.gov.ua>
4. Міністерство фінансів України : [сайт]. URL: <https://mof.gov.ua/uk>
5. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: [сайт]. URL: <http://www.nbu.gov.ua>
6. Офіційний портал Верховної Ради України : [сайт]. URL: <https://www.rada.gov.ua/>

Навчально-методичне видання

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ФІНАНСІВ

методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
спеціальності 072 “Фінанси, банківська справа,
страхування та фондовий ринок”
ОПП “Фінанси, банківська справа та страхування”

Укладач: *Ищенко Ніна Андріївна*, кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування