



Київський національний торговельно- економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ПАКЕТ

ЄВРОПЕЙСЬКА КРЕДИТНО-ТРАНСФЕРНА СИСТЕМА (ЄКТС)

Рівень вищої освіти	<i>«магістр»</i>
Галузь знань	<i>07 «Управління та адміністрування»</i>
Спеціальність	<i>073 «Менеджмент»</i>
Спеціалізація	<i>«Менеджмент персоналу»</i>





МАЗАРАКІ АНАТОЛІЙ АНТОНОВИЧ

Ректор, доктор економічних наук, професор, академік Національної академії педагогічних наук України, заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, лауреат Премії Кабінету Міністрів України за розроблення і впровадження інноваційних технологій, голова наукової секції «Економіка» МОН України, голова редколегій журналів: «Вісник КНТЕУ», «Товари та ринки», «Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право», член редколегії журналу «Економіка України»

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ



БАЙ СЕРГІЙ ІВАНОВИЧ

**Завідувач кафедри,
доктор економічних наук, професор**

Кафедра менеджменту є випусковою для чотирьох освітніх програм рівня вищої освіти «бакалавр» та трьох освітніх програм рівня вищої освіти «магістр», однієї англomовної програми, а також освітньої програми «молодший бакалавр».

Кафедра менеджменту розпочала свою діяльність у 1989 р. як кафедра управління торгівлею, яка згодом (у 1993 р.) отримала назву кафедри менеджменту. Викладацький склад кафедри менеджменту сформований з високоосвічених фахівців, які мають наукові ступені кандидата (74%) і доктора наук (26%), значний практичний та науковий досвід роботи, що дає їм змогу ефективно керувати науковою роботою студентів, виконувати значний обсяг навчально-методичної роботи тощо. У своїй роботі з підготовки фахівців викладачі кафедри орієнтуються на світові стандарти, активно працюють над збагаченням змісту навчальних дисциплін, впровадженням інноваційних технологій, забезпечують органічне поєднання фундаментальної, загальноекономічної та фахової підготовки студентів. Більшість викладачів стажувалися за кордоном: в США, Польщі, Франції, а також в провідних вітчизняних організаціях.

У своїй роботі з підготовки фахівців викладачі кафедри орієнтуються на гармонізацію навчального процесу, що дозволяє майбутнім фахівцям сформувати широкий світогляд, отримати ґрунтовні знання з професійно-орієнтованих дисциплін і оволодіти обраною професією.

Навчання студентів відбувається за сучасними навчальними планами. Пріоритетними для кафедри є всебічний розвиток професійної та особистісної культури фахівців, високий рівень викладання менеджерських дисциплін, повне комплексне забезпечення навчального процесу науково-методичними розробками.

Випускники КНТЕУ можуть продовжити навчання в аспірантурі і докторантурі. Комплексний підхід до якості освіти забезпечує високу конкурентоспроможність наших випускників на ринку праці й належні стартові умови для професійного кар'єрного зростання.

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ	
<i>Менеджмент</i>	<i>Менеджмент</i>	<i>мб</i>
<i>Менеджмент</i>	<i>Управління бізнесом</i>	<i>б м</i>
	<i>Торговельний менеджмент</i>	<i>б м а</i>
	<i>Менеджмент персоналу</i>	<i>б м</i>
	<i>Промисловий менеджмент</i>	<i>б</i>

мб – РВО «молодший бакалавр»

м – РВО «магістр»

б – РВО «бакалавр»

а – РВО «магістр»

(англомовна програма)



«Менеджмент»

Талант – найголовніший пріоритет для керівника. Вам здається, що найважливіше – візія і стратегія, але насправді куди важливіше знайти правильних людей.

Андреа Юнг

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне - людських. Коли організація дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах.



«Менеджмент персоналу» рівень вищої освіти «Бакалавр»

*Не бійся, що не знаєш,
бійся, що не вчишся*

Навчаючись за освітньою програмою «Менеджмент персоналу», можна оволодіти навичками управління іншими співробітниками та ретельно підбору цінних кадрів для злагодженої і довготривалої роботи підприємства.

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, її керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Коли організація дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах.

Управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих).

В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всіх працівників і всі структурні підрозділи в організації, які несуть відповідальність за роботу з персоналом.

Підприємство або його персонал (штатний склад) є ключовим фактором розвитку, тому що коли підприємство проявляє турботу про своїх людей, ці результати обов'язково позначаються на його діяльності.

Ось чому персоналом треба управляти на основі найважливіших аспектів теорії і практики менеджменту.

6 ПРИЧИН, за якими опанувати спеціальність «Менеджмент персоналу» доцільно саме в КНТЕУ:

1. Хочу одержати сучасну, цікаву і потрібну в майбутньому спеціальність «Менеджмент персоналу».

Робота управлінця сьогодні є престижною, відповідальною і високооплачуваною. Топ-менеджер – це вищий рівень керівної ланки, керуючий вищої кваліфікації; генеральний директор, керівник підприємства тощо. Від рішення управлінця залежить діяльність і процвітання всієї організації. Адже саме він відповідальний за прийняття рішень. Топ-менеджер – це професіонал високого рівня і з великим досвідом роботи, що має талант керівника та володіє здатністю стратегічного мислення.

2. Хочу отримати гідну, високооплачувану роботу після закінчення навчання.

Серед випускників кафедри менеджменту КНТЕУ – керівники і провідні спеціалісти найпотужніших вітчизняних та зарубіжних підприємств. Після закінчення магістратури студенти мають можливість продовжити своє навчання в аспірантурі. Магістр має можливість пов'язати свій подальший професійний розвиток з освітою або наукою.

3. Хочу навчатися безкоштовно.

Саме у КНТЕУ велика, порівняно із іншими ВЗО, кількість держбюджетних місць для навчання за спеціальністю «Управління бізнесом» – ти не тільки НЕ сплачуєш за навчання, але й маєш змогу отримувати стипендію!

4. Хочу навчатися у кращих викладачів.

У КНТЕУ підготовку фахівців за спеціальністю «Управління бізнесом» здійснюють 18 високопрофесійних викладачів кафедри менеджменту, з яких: 4 доктори наук, професори та 14 кандидатів наук, доцентів. Високий рівень викладання – запорука якісної освіти!

5. Хочу отримувати найсучасніші знання зі спеціальності.

У КНТЕУ всі навчальні дисципліни забезпечені сучасною методичною літературою, робочі програми дисциплін, що викладаються, постійно обговорюються з практиками, які вносять корективи відповідно до сучасних вимог ринку і підприємницької діяльності, – у тебе є всі можливості першим дізнаватися про новини у економіці світу і країни! Студенти мають можливість займатись науковою роботою, брати участь в наукових конференціях, круглих столах, наукових конкурсах в рамках університету, країни, світу.

6. Хочу вивчати міжнародний досвід в галузі управління бізнесом.

Для магістрів спеціальності «Управління бізнесом» існує можливість стажування у провідних вищих закладах освіти Європи.

Отже – вибір очевидний!



«Інформаційні системи і технології в управлінні»

Найнадійніший спосіб виділити свою компанію серед конкурентів та відірватися від натовпу переслідувачів – це добре організувати роботу з інформацією

Білл Гейтс

Формування у майбутніх фахівців з управління бізнесом системи знань щодо призначення, структури та етапів побудови інформаційних систем (ІС) в управлінні організацією, здатностей самостійно проектувати та розробляти комп'ютерні програми; аналізувати та використовувати інформаційні системи, інформаційні засоби і технології фахового спрямування.

Зміст

Роль інформаційних і телекомунікаційних технологій в управлінні бізнесом. Національна програма інформатизації та її основні завдання. Економічна інформація та її класифікація. Сутність та види інформаційних систем управління організацією. Корпоративні інформаційні системи (KIC). Моделі управління підприємствами в інформаційних системах (MRP, MRPII, ERP та ін.). Система фінансового моделювання та бізнес-планування Project Expert. Комп'ютерна система управління проектами Microsoft Project. CASE-технології розробки моделей: бізнес-процесів (BPWin) та даних (ERWin). Комплексні та інтегровані рішення управління бізнес-процесами підприємства. Програмний комплекс «Галактика». Система управління ресурсами підприємства Oracle Application. Розподіл модулів на групи управління: фінансами, матеріальними потоками, виробництвом, проектами та їх функціональні можливості. Системи управління бізнесом і фінансами: BPCS, Baan, Scala та їх можливості.



«Інноваційний розвиток підприємства»

Щоб побачити щось нове, потрібно зробити щось нове

Георг Ліхтенберг

Формування у майбутніх фахівців системи знань та вмінь щодо забезпечення інноваційного розвитку підприємства, оцінювання його інноваційного потенціалу, обґрунтування та реалізації ефективних управлінських рішень з розвитку підприємства як соціально-економічної системи на інноваційних засадах.

Зміст

Інновації і циклічність економічного розвитку. Ключові поняття інноваційного розвитку. Сучасні організаційні форми інноваційного розвитку. Інноваційні бізнес-моделі та стратегії інноваційного розвитку підприємства. Управління інноваційним розвитком підприємства. Механізми та інструменти забезпечення інноваційного розвитку підприємства. Вимірювання рівня інноваційного розвитку та чинники підвищення його ефективності.



«Корпоративне управління»

Головною перевіркою менеджменту слід вважати економічні результати його компанії.

Конкретні досягнення, а не знання слугують доказом професійної придатності керівника і одночасно його метою

Пітер Друкер

Формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо основ корпоративного управління, застосування інструментарію формування корпоративних стратегій та управління корпоративними утвореннями.

Зміст

Теоретичні основи корпоративного управління. Інфраструктура корпоративного середовища. Учасники корпоративних відносин та органи корпоративного управління. Моделі та міжнародні стандарти корпоративного управління. Організаційний механізм корпоративного управління. Тактичне і стратегічне управління корпораціями. Управління корпоративними витратами. Економічний механізм корпоративного управління. Звітність та контролювання в системі корпоративного управління. Управління державними корпоративними правами. Ефективність та якість корпоративного управління.



«Управління проектами»

*Не важливо, наскільки хороша ваша команда
або наскільки ефективна методологія,
якщо ви не вирішуєте проблему правильно,
то проєкт провалиться*

Вуді Вільямс

Формування у майбутніх фахівців з управління бізнесом комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо застосування методів і інструментів управління проектами в процесі планування, організування та контролювання за їх реалізацією з метою підвищення ефективності діяльності організації.

Зміст

Загальні положення щодо управління проектами в організації Обґрунтування проекту. Планування проекту. Управління часом виконання проекту. Планування ресурсного забезпечення проекту. Контролювання виконання проекту. Управління ризиками проєктів. Управління якістю проекту. Управління проектною командою.



«Договірне право»

Мережива договорів плетуться на гачках протиріч

Володимир Бірашевич

Формування сукупності теоретичних знань щодо: основних понять, категорій та джерел договірного права, правового статусу суб'єктів господарських зобов'язань, природи та видів господарсько-правових зобов'язань, основних засад регулювання господарських договірних відносин, особливостей господарсько-правової відповідальності, а також вмінь визначати: умови участі суб'єктів господарювання в договірних правовідносинах; види договорів за законодавством України; умови притягнення суб'єктів господарювання до господарсько-правової відповідальності; класифікувати за певними ознаками господарсько-правові зобов'язання, в тому числі договори.

Зміст

Основні принципи договірного права. Джерела договірного права. Суб'єкти договірного права. Зобов'язання та договір в господарському договірному праві. Види господарських договорів за законодавством України. Договори, направлені на передачу майна у власність, у тимчасове користування щодо виконання робіт та надання послуг.

**«Управління змінами»**

Якщо ви не захочете проводити зміни, я гарантую, що знайдеться хтось, хто зробить це за вас

Джек Уелч

Формування у майбутніх фахівців цілісної системи теоретичних знань та практичних навичок з управління змінами в організаціях, розуміння принципів та особливостей застосування сучасного інструментарію реалізації змін та вироблення навичок щодо оцінювання ефективності та результативності управління змінами.

Зміст

Зміни як основа розвитку організації. Класифікація змін в організації. Моделі управління змінами в організації. Зміст та порівняльна характеристика категорій організаційних змін. Процес управління змінами в організації. Організаційна діагностика: необхідність проведення і зміст. Поведінка персоналу в управлінні організаційними змінами. Технологія профілактики опору персоналу змінам. Стратегії управління змінами в організації. Результативність та ефективність управління змінами.

**«Організаційна поведінка»**

Навчайте співробітників так, щоб вони могли від вас піти. Ставтеся до них так, щоб вони хотіли залишитися

Річард Бренсон

Формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо управління індивідуальною та груповою поведінкою працівників в організаціях у різних ситуаціях у процесі трудових взаємовідносин – з урахуванням специфіки їх функціонування.

Зміст

Концептуальні основи організаційної поведінки. Людина в системі організаційної поведінки. Мотивація трудової поведінки людини в організації. Емоційна праця й емоційний інтелект у поведінці людини в компаніях. Управління організаційними комунікаціями. Управління талантами. Поведінка лідерів в глобальних організаціях. Поведінка у самонавчальних організаціях. Організаційна поведінка у глобальному середовищі. Культурне різноманіття.



«Кадровий аудит»

*Надто багато людей витрачають гроші,
які вони заробили важкою працею,
на речі, що їм не потрібні,
аби вразити людей, котрі їм не подобаються.*

Вільям Роджерс

Формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо проведення кадрового аудиту в організаціях за функціональними підсистемами з використанням сучасного інформаційного та методичного забезпечення.

Зміст

Теоретичні засади кадрового аудиту. Сутність, суб'єкти та об'єкти кадрового аудиту. Процес проведення кадрового аудиту. Методологія аудиту персоналу. Інформаційне та методичне забезпечення кадрового аудиту. Організаційний та соціальний аудит персоналу. Сутність та завдання аудиту привабливості організації на ринку праці. Аудит функцій кадрової служби. Аудит обліку та звітності з персоналу. Аудит кадрового потенціалу організації. Сутність, показники та критерії оцінювання аудиту найму, відбору та адаптації персоналу. Аудит звільнення персоналу. Аудит умов та охорони праці персоналу. Аудит витрат на персонал. Аудит ефективності кадрового інвестування. Результативність та ефективність кадрового аудиту.



«Адміністративний менеджмент»

Дай людині владу, і ти дізнаєшся, хто вона

Наполеон I Бонапарт

Формування відповідного рівня знань і умінь, що необхідні для побудови дієвої системи адміністративного менеджменту, налагодження раціональної взаємодії головних функціональних складових цієї системи, забезпечення умов її ефективного функціонування через процедуру регламентування діяльності, прийняття та реалізацію адміністративних рішень.

Зміст

Виникнення і розвиток теорії адміністрації. Сучасна концепція теорії адміністративного менеджменту. Проектування та створення організації як основи для побудови системи адміністративного менеджменту. Система адміністративного менеджменту. Закони та принципи побудови ефективної системи адміністративного менеджменту. Механізм адміністративного менеджменту. Апарат управління як суб'єкт адміністративного менеджменту. Функції адміністративного менеджменту. Результативність системи адміністративного менеджменту.



«Консалтинг»

*Коли ринок падає,
потрібно зробити сто рухів –
і один з них буде успішним*

Олена Шевченко

Формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо управлінського консультування, здатності документально оформляти його результати, застосовувати методи творчого пошуку альтернативних варіантів рішень в діяльності консультаційних організацій.

Зміст

Інститут консультування та ринок консалтингових послуг. Становлення та розвиток бізнесу консультування в Україні. Технологія консультаційного процесу. Документальне оформлення управлінського консультування. Зміст та структура підсумкового звіту про консультування. Поведінка консультанта в системі «клієнт-консультант». Інструменти процесу консультування. Методи творчого пошуку альтернативних варіантів рішень. Політика організацій, що надають консультаційні послуги. Організація маркетингової діяльності консультаційних фірм. Якість та результативність консультаційного процесу.

**«Корпоративне право»**

Право вище за владу

Марк Тулій Цицерон

Формування знань щодо основних джерел корпоративного права; основних інститутів корпоративного права; порядку створення корпорацій та їх припинення; правового регулювання корпоративного управління корпораціями уповноваженими суб'єктами; майнових прав та обов'язків учасників корпоративних відносин та засад їх правового регулювання; визначення особливостей функціонування корпорацій із спеціальним статусом, в тому числі створених за участі суб'єктів публічного права.

Зміст

Поняття і ознаки корпоративного права. Система корпоративного права та характеристика його основних інститутів. Джерела корпоративного права. Суб'єкти корпоративних відносин та їх види. Правовий статус органів управління корпорації, порядок їх формування та повноваження. Способи і механізми захисту прав та законних інтересів суб'єктів корпоративних відносин. Система державних органів, що здійснюють захист корпоративних прав фізичних та юридичних осіб, територіальних громад та держави.



«Кроскультурний менеджмент»

Культура – це здатність сприймати високі цінності

Рамзі Нугманов

Формування у майбутніх фахівців управління бізнесом системи теоретичних знань та набуття практичних вмінь і навичок щодо побудови ефективної системи кроскультурного менеджменту на підприємствах в умовах глобалізаційних процесів їх функціонування та розвитку.

Зміст

Культура у міжнародних ділових відносинах. Поняття культури. Класифікація моделей культур. Визначення та предмет кроскультурного менеджменту. Історія виникнення кроскультурного менеджменту. Методи дослідження. Симптоми та причини кроскультурного шоку. Фази та подолання кроскультурного шоку. Цінності, поведінка, ставлення: міжкультурна розмаїтість. Проблеми міжкультурного спілкування. Розуміння повідомлень у різних культурах. Культурні розбіжності в стилі управління. Культурні параметри виробничих відносин. Вплив національної культури на організаційні відносини. Культурні параметри організаційної поведінки. Культурні архетипи організацій. Стратегії розпізнавання культури організації. Стратегії управління культурним різноманіттям. Теорії мотивації та їх кроскультурний аспект. Ставлення до роботи в різних культурах. Теорія мотивації в багатокультурному середовищі.



«Міжнародне трудове право»

Праця в наш час – це велике право і великий обов'язок

Віктор Гюго

Формування знань щодо правових основ створення і діяльності Міжнародної організації праці та інших відповідних міждержавних утворень; генезу виникнення та закономірності розвитку міжнародних стандартів праці, зайнятості та професійної

підготовки; особливостей міжнародно-правових стандартів трудового договору, праці окремих категорій працівників, основних міжнародно-правові норм про встановлення робочого часу, часу відпочинку, дисципліни праці, правової регламентації оплати праці, безпеки й гігієни праці, а також умінь щодо регулювання трудових спорів.

Зміст

Поняття, предмет, метод та принципи міжнародного трудового права. Джерела міжнародного трудового права. Суб'єкти міжнародного трудового права. Міжнародно-правові стандарти праці, зайнятості та професійної підготовки. Міжнародно-правова регламентація трудового договору. Міжнародно-правова регламентація робочого часу та часу відпочинку. Міжнародно-правова регламентація дисципліни праці та оплати праці. Міжнародно-правова регламентація безпеки праці та гігієни праці. Міжнародно-правова регламентація праці окремих категорій працівників. Права професійних спілок та організацій роботодавців в сфері праці. Міжнародно-правове регулювання трудових спорів. Соціальне страхування і соціальне забезпечення в міжнародному трудовому праві.



«Психологія кар'єри»

*Виходьте із зони комфорту. Мінняйте свій світогляд.
Ризикуйте. Тільки так виникають
інноваційні та креативні ідеї та речі*

Джоакім Морікано

Формування знань про психологічну характеристику потребнісно-мотиваційної сфери у професійному зростанні, психологічні особливості взаємодії та професійно важливі якості особистості.

Зміст

Соціально-психологічний зміст поняття «кар'єра». Типи кар'єри. Групи факторів, які визначають формування кар'єри. Основні стадії й етапи індивідуальної кар'єри. Об'єктивні й суб'єктивні критерії успішної кар'єри. Розвиток кар'єри: визначення, зміст, програми підтримки. Визначення ціннісних орієнтацій, інтересів і професійної спрямованості. Методики оцінки кар'єрних орієнтацій. Критерії і нормативи професійної придатності. Професійно важливі якості особистості. Самооцінка вольових якостей, виробничих умов і задоволеності працею. Оцінювання надійності виконання діяльності працівником згідно з даними тестових випробувань. Планування і реалізація ділової кар'єри. Професійне навчання персоналу. Програма навчання на місці праці і поза ним. Програма самостійної освіти та розвитку особистості. Стратегії кар'єри. Управлінські

здібності та обмеження. Тест для визначення мотивів, які керують вами. Працевлаштування. Зайняття посади. Закони кар'єрного зростання та досягнення успіху в бізнесі. Мистецтво кар'єри за Джоном Робертом Паркінсоном. Практичне керівництво в діловому й суспільному житті Дейла Карнегі. Закони кар'єрного зростання за Георгієм Огарьовим. «Закон успіху» Наполеона Хіла. Досягнення успіху за Г.В. Щокінім. Фактори, які визначають розвиток кар'єри за Ч. Маргерисон і Е. Какабадзе.



«Репутаційний менеджмент»

*Потрібно 20 років, щоб створити репутацію,
і достатньо 5 хвилин, щоб її зруйнувати...*

Уорен Баффет

Формування теоретичних знань та практичних навичок щодо вибору моделі репутаційного менеджменту організації; дослідження механізмів репутаційного менеджменту і можливостей їх застосування; застосування технологій формування репутації; реалізація системи управління репутацією; взаємоузгодження діяльності складових репутаційного менеджменту; застосування методів оцінки репутації та методів коригуючої дії на рівень репутації організації.

Зміст

Кроскультурні особливості складових репутації. Складові репутаційного менеджменту. Репутаційний менеджмент у контексті життєвих циклів компанії. Зв'язок влади, капіталу і феномена репутації. Вплив репутації органів управління компанією (топ-менеджменту, ради директорів) на загальну оцінку її репутації. Вплив корпоративної культури на репутацію організації. Роль корпоративної соціальної відповідальності у формуванні репутації. IPO (InitialPublicOffering) як індикатор репутації компанії. Репутація як компонент гудвілу ("goodwill") і стратегічний актив організації. Проведення аудиту репутації. Визначення комплексу кількісних та якісних показників оцінки репутації. Основні етапи оцінки корпоративного іміджу і репутації. Стратегічний аналіз змін корпоративної репутації. Розробка і реалізація репутаційної безпеки. Технології створення і зміцнення корпоративної репутації. Прогнозування репутаційних втрат. Оцінка репутаційних ризиків організації. Оцінка репутаційного капіталу організації.



«Соціальний менеджмент»

Успішне лідерство полягає не в тому, щоб бути жорстким або м'яким, чутливим або наполегливим, а у наборі атрибутів. Перш за все — це характер.

Уоррен Бенніс

Термін соціальна робота тісно зв'язаний з функціонуванням ринкової економіки, оскільки досягнення її ефективності супроводжується соціальним розшаруванням. Соціальна робота – різновид діяльності, що має метою сприяння людям, соціальним групам у подоланні особистісних і соціальних труднощів за допомогою підтримки, захисту, корекції і реабілітації. В практичному розумінні соціальна робота є видом професійної діяльності, спрямованої на надання допомоги людям, які її потребують і не здатні без сторонньої допомоги розв'язати свої життєві проблеми.

Зміст

Соціальний менеджмент як галузь наукового знання. Предмет та об'єкт соціального менеджменту. Структура та роль соціального менеджменту у функціонуванні та розвитку суспільства. Місце теорії та практики соціального менеджменту в системі управління. Міждисциплінарний характер теорії та практики соціального менеджменту. Основні категорії теорії соціального менеджменту. Наукові підходи до визначення соціального менеджменту. Сутність менеджменту. Основні види та форми соціального менеджменту. Суб'єкт та об'єкт соціального менеджменту. Специфіка й особливості соціального менеджменту. Інституціоналізація теорії та практики соціального менеджменту. Соціальний менеджмент і самоуправління. Стихийний і свідомий менеджмент у суспільстві. Класифікація видів соціального менеджменту, їх характеристики. Основні умови виникнення соціального менеджменту.



«Управління кар'єрою»

Ніколи не можна думати, що ти кращий у своїй справі. Зарозумілість – не якість, а перешкода на шляху до успіху

Алекс Фергюсон

Формування у майбутніх фахівців системи знань та практичних навичок з управління кар'єрними процесами в організації, ефективної реалізації кар'єри в змінних умовах функціонування організацій.

Зміст

Кар'єра як соціально-економічна категорія. Суб'єкти управління кар'єрними процесами. Планування кар'єри та розробка кар'єрної стратегії. Управління кар'єрою в системі розвитку персоналу. Управлінська кар'єра: сутність та особливості реалізації. Управління кар'єрою менеджера. Прийняття кар'єрних рішень. Кар'єрні кризи та шляхи їх подолання. Кар'єра індивіда у міжнародних компаніях. Ефективність управління кар'єрою працівників.



I ❤️ KNU TE



