

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

"ЗАТВЕРДЖУЮ"
Заступник керівника
(проректор з науково-педагогічної роботи)



№02071211 М.В.Афанасьєв



УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань	07 «Управління та адміністрування»
Спеціальність	073 «Менеджмент»
Освітній рівень	другий (магістерський)
Освітня програма	«Управління навчальними закладами»

Вид дисципліни	Базова
Мова викладання, навчання та оцінювання	Українська

Завідувач кафедри педагогіки,
Іноземної філології та перекладу



Борова Т.А.

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2018

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу
Протокол № 1 від 03.09.2018 р.

Розробник(-и):

Д.пед.н., доцент кафедри ПІФіП

К.т.н., доцент кафедри ПІФіП

Кравченко Г.Ю.

Мілов О.В.

**Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

1. Вступ

Анотація навчальної дисципліни:

У сучасному суспільстві людській ресурс стає потужним чинником соціально-економічного розвитку країни. Загальний рівень НТП, доступності досягнень техніки та технологій зумовлюють нові економічні та правові регулятори, змінюють відносини між керівником та підлеглими, між працівниками всередині організації. Через це зростають вимоги до управління людськими ресурсами, де людський чинник стає головним фактором виробництва. Для застосування на вітчизняних підприємствах накопиченого світового досвіду в галузі управління людськими ресурсами необхідно використовувати принципи і методи управління персоналом та вміння їх використовувати у практичній діяльності. Багатоаспектність проблеми удосконалення управління людськими ресурсами потребує аналізу змін на ринку праці під впливом різноманітних факторів, дослідження демографічних процесів на сучасному етапі розвитку держави, формування науково-методичного та інформаційного забезпечення управління людськими ресурсами. Створення ефективного механізму управління людськими ресурсами є важливою складовою структурної трансформації економіки, що обумовило актуальність розробки і впровадження навчальної дисципліни в програму підготовки студентів спеціальності 8.18010020 "Управління навчальним закладом" (за типом).

Навчальна дисципліна "Управління навчальним закладом" (за типом) є базовою дисципліною та вивчається згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітнього ступеню "магістр" спеціальності 8.18010020 "Управління навчальним закладом" для всіх форм навчання.

Мета навчальної дисципліни:

Метою викладання даної навчальної дисципліни є формування комплексу системи знань і навичок з теорії та практики управління людськими ресурсами як системи накопичення, підвищення і ефективного використання людського капіталу.

Для досягнення мети поставлені такі основні **завдання**:

освоєння понятійного апарату, основних категорій управління людськими ресурсами та їх теоретичне обґрунтування;

розкриття основних функцій і напрямів управління людськими ресурсами;

вивчення комплексу теоретичних і методичних знань управління людськими ресурсами;

формування практичних навичок пошуку резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Об'єктом навчальної дисципліни є людські ресурси та процеси відтворення і їх використання в умовах організації.

Предметом навчальної дисципліни є задачі та функції системи

управління людськими ресурсами.

У свою чергу, знання з даної дисципліни забезпечують успішне засвоєння наступних навчальних дисциплін, а також виконання тренінгів, міждисциплінарних комплексних курсових робіт, магістерських дипломних робіт.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять та виконання практичних завдань. Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час семінарських занять. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів. Усі види занять розроблені відповідно до кредитно-трансферної системи організації навчального процесу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

предмет, мету, завдання дисципліни;

сутність поняття людські ресурси;

механізм управління людськими ресурсами;

методи управління людськими ресурсами;

нормативно-правові основи управління людськими ресурсами;

зміст системи формування якісного рівня людських ресурсів;

зміст соціальної політики в управлінні людськими ресурсами;

принципи та підходи до формування заходів з управлінні людськими ресурсами;

сутність та методи оцінювання ефективності управління людськими ресурсами;

напрямки міжнародного співробітництва в управлінні людськими ресурсами;

напрями реорганізації служб управління персоналом з урахуванням перспективи їх діяльності;

вміти:

розробляти основні напрями формування та використання людських ресурсів;

визначати основні складові системи управління людськими ресурсами;

аналізувати та використовувати показники соціально-економічного розвитку в управлінні людськими ресурсами;

проводити діагностику ефективного використання людських ресурсів;

використовувати методи ефективного регулювання процесів управління людськими ресурсами;

розробляти заходи щодо реалізації ефективного управління людськими ресурсами;

оцінювати ефективність управління людськими ресурсами;

формувати комплекс задач управління людськими ресурсами відповідно до стратегії розвитку організації;

вирішувати практичні задачі з питань аналізу системи управління людськими ресурсами;

визначити шляхи організаційно-технічних перетворень системи управління людськими ресурсами для досягнення спільно-визначеної мети розвитку організації.

Курс	1М	
Семестр	1	
Кількість кредитів ECTS	5	
Аудиторні навчальні заняття	лекції	20
	семінарські, практичні	20
Самостійна робота		110
Форма підсумкового контролю	екзамен	

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню студентами професійними компетентностями, що наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни:

Попередні дисципліни	Наступні дисципліни
«Макроекономіка», «Мікроекономіка»	Психологія управління
"Демографія"	Управління освітньою діяльністю
«Економіка підприємства»	
«Менеджмент»,	
"Економіка праці та соціально-трудова відносини", "Ринок праці"	

2. Компетентності та результати навчання за дисципліною:

Компетентності	Результати навчання
Розробляти основні напрями формування та використання людських ресурсів	Визначати основні складові системи управління людськими ресурсами; Формувати стратегію управління людськими ресурсами відповідно до стратегії розвитку організації; Розробляти заходи щодо реалізації ефективного управління людськими ресурсами.
Володіти методами ефективного регулювання процесів управління людськими ресурсами	Проводити діагностику ефективного використання людських ресурсів; вирішувати практичні задачі з питань аналізу формування і використання трудових ресурсів; Розробляти плани організаційно-технічних

	перетворень для реалізації оптимального управління людськими ресурсами.
Аналізувати та використовувати показники соціально-економічного розвитку в управлінні людськими ресурсами	Проводити діагностику ефективного використання людських ресурсів; оцінювати ефективність управління людськими ресурсами; формулювати комплекс задач управління людськими ресурсами відповідно до стратегії розвитку організації та вирішувати практичні задачі з питань аналізу системи управління людськими ресурсами; визначити шляхи організаційно-технічних перетворень системи управління людськими ресурсами для досягнення спільно-визначеної мети розвитку організації.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Теоретичні аспекти та основні категорії управління людськими ресурсами

Тема 1. Предмет, методи і завдання дисципліни управління людськими ресурсами

1.1. Предмет, метод та завдання вивчення запропонованої дисципліни

Необхідність вивчення дисципліни "Управління людськими ресурсами". Еволюція концепцій управління людськими ресурсами. Предмет та методи дисципліни "Управління людськими ресурсами". Завдання і структура дисципліни. Визначення поняття управління людськими ресурсами. Комплекс категорій системи управління людськими ресурсами. Значення понять ресурс, трудовий потенціал, персонал, управління. Відміна управління людськими ресурсами від управління персоналом.

1.2. Місце і роль "Управління людськими ресурсами" серед інших наук

Місце і роль науки "Управління людськими ресурсами" серед інших наук. Управління людськими ресурсами як сфера практичної діяльності. Управління людськими ресурсами в системі управління економікою. Мета управління людськими ресурсами. Об'єкт і предмет управління людськими ресурсами. Завдання і напрямки реалізації управління людськими ресурсами на державному рівні.

Тема 2. Сучасні підходи до управління людськими ресурсами

2.1. Поняття, цілі та принципи управління людськими ресурсами

Сутність категорії персоналу організації. Соціальна система організації та її підсистеми. Принципи управління персоналом. Класифікація працівників.

2.2. Ринок праці та способи його регулювання

Характеристика якісного та кількісного складу населення. Зайнятість. Якість населення. Структура ринку праці та його особливості. Державне регулювання ринку зайнятості та органи державного управління трудовими ресурсами. Органи контролю та нагляду за трудовим законодавством.

2.3. Маркетинговий підхід до управління людськими ресурсами

Основні принципи, етапи і завдання маркетингу людських ресурсів. Фактори, що визначають напрями маркетингу людських ресурсів. Персонал-маркетинг та його напрями. Сутність маркетингової роботи та шляхи покриття у персоналі.

Тема 3. Суспільна організація праці в системі управління людськими ресурсами

3.1. Теоретичні основи й об'єктивні передумови суспільної організації праці

Сутність суспільної організації праці. Завдання організації праці на макрорівні, мікрорівні, на робочому місці. Соціально-трудова відносина та їх суб'єкти. Основні соціальні сили суспільства і необхідність узгодження їх дій у сфері соціально-трудова відносин. Регулювання соціально-трудова відносин. Сутність соціального партнерства та його роль у регулюванні соціально-трудова відносин і використанні трудових відносин.

3.2. Суб'єкти соціального партнерства

Наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки, роботодавці та їх об'єднання, держава та органи місцевого самоврядування, їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудова відносин як суб'єкти соціального партнерства.

3.3. Регулювання соціально-трудова відносин

Соціальне партнерство на виробничому рівні. Система колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин. Колективний договір як основний нормативний акт регулювання трудових відносин на рівні підприємства (організації). Зміст колективних угод.

3.4. Зарубіжний досвід соціального партнерства

Моделі соціального партнерства. Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Тема 4. Забезпечення якості системи управління людськими ресурсами

Нормативно-методичне забезпечення системи управління людськими ресурсами. Класифікація нормативно-правових документів. Колективний

договір, положення про підрозділ. Правове забезпечення системи управління людськими ресурсами.

Кадрове забезпечення якості управління людськими ресурсами. Функції підрозділу служби управління людськими ресурсами. Трудомісткість робіт з управління людськими ресурсами. Інформаційне забезпечення системи управління людськими ресурсами. Вимоги до якості вихідної інформації. Масиви та бази даних. Інформаційні керуючі системи. Технічне забезпечення системи управління людськими ресурсами. Вихідні дані вибору комплексу технічних засобів.

Тема 5. Управління розвитком людського потенціалу в умовах організації

5.1. Поняття та оцінка кадрового потенціалу.

Формування кадрового потенціалу. Система показників, що характеризує кадровий потенціал. Система управління людським розвитком. Організаційне забезпечення процесу управління людськими ресурсами. Значущі фактори для фахівців з управління людськими ресурсами.

5.2. Складові мотивації економічної активності населення в системі управління людськими ресурсами

Мотивація економічної активності населення як складова системи управління трудовим потенціалом. Визначення поняття "потреби" як стану, завдяки якому координуються напрямки діяльності, поведінка, мислення, воля і почуття працівників. Класифікація потреб. Визначення потреб суспільства і потреб населення. Створення умов трудової ситуації, що передбачає вплив на поведінку працівника за допомогою потреб, інтересів, бажань і цілей.

5.3. Управління мотивацією економічної активності населення

Форми та методи матеріальної і нематеріальної мотивації економічної активності працівників. Методи прямого і непрямого впливу. Економічні, адміністративні і правові методи впливу. Стимули як інструменти, що викликають дію певних мотивів. Економічні, правові й адміністративні методи оцінки економічної активності населення. Організаційні методи мотивації. Екстенсивний і інтенсивний аспекти аналізу економічної активності трудового потенціалу.

Змістовий модуль 2.

Основні напрямки управління людськими ресурсами

Тема 6. Планування і прогнозування людських ресурсів

6.1. Сутність і значення планування і прогнозування трудових ресурсів для поступального розвитку суспільства

Основні задачі планування. Методи планування кадрової політики організації та прогнозування стану трудових ресурсів. Штатний розклад, його склад.

6.2. Етапи та методика планування й прогнозування трудових ресурсів

Планування персоналу, продуктивності праці, трудомісткості, чисельності персоналу. Планування засобів на оплату праці, його мета. Соціальне планування, його структура. Показники оцінки соціального розвитку трудового колективу.

6.3. Методи розрахунку кількісної потреби у персоналі

Метод розрахунку по продуктивності праці. Метод планування потреби з прибутку. Планування за нормативами праці. Планування з використанням трудомісткості. Розрахунок чисельності персоналу.

6.4. Методи та моделі прийняття управлінських рішень щодо кадрової політики організації.

Тема 7. Управління професійним та кар'єрним розвитком людських ресурсів в організації

7.1. Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівня трудових ресурсів

Роль кваліфікованих кадрів у сучасному виробництві. Поняття та основні показники загальноосвітнього і професійного рівня. Основні риси кваліфікації конкурентоспроможної робочої сили. Управління формуванням якості людських ресурсів. Напрямки щодо вдосконалення якості трудового потенціалу.

7.2. Система професійної підготовки людських ресурсів в Україні

Зміст, принципи та структура загальної і професійної освіти в Україні. Навчальні заклади різних форм власності. Освітні рівні України. Середня школа. Середня спеціальна освіта. Професійно-технічна освіта. Вища освіта.

7.3. Організація підготовки й підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій

Функції та структура державної системи загальної та професійної освіти. Роль навчальних закладів альтернативних форм власності. Організаційні форми та соціально-економічні важелі заохочення перепідготовки, набуття другої освіти та підвищення кваліфікації. Організація перепідготовки працюючих і безробітних. Система підвищення кваліфікації. Курси. Індивідуальне навчання.

7.4. Зарубіжний досвід формування професійного рівня людських ресурсів

Основні концептуальні підходи до формування професійного рівня трудових ресурсів. Зв'язок між системою підготовки кадрів і виробництвом. Безперервна освіта. Особливості формування професійного рівня людських ресурсів в країнах ЄС.

Тема 8. Ефективність управління людськими ресурсами

8.1. Оцінка ефективності управління людськими ресурсами

Методи оцінки ефективності. Вихідні дані для оцінки ефективності. Система кількісних та якісних показників. Рейтингові оцінки. Методи оцінки

персоналу і результативності праці. Атестація персоналу.

8.2. Аудит та діагностика системи управління людськими ресурсами.

Внутрішній та зовнішній аудит. Система моніторингу якості управління людськими ресурсами. Діагностика управління людськими ресурсами та шляхи усунення недоліків. Інформаційні системи управління людськими ресурсами.

8.3. Методика розрахунку індексу розвитку людського потенціалу: перспективи розвитку соціальної політики в Україні. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду. Концепція розвитку людини в рамках Програми розвитку Організації об'єднаних націй, її принципи. Показник індексу людського розвитку, його складові. Стратегія розвитку людських ресурсів, її основні положення.

Тема 9. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання

9.1. Поняття та види конфліктів

Поняття конфліктів. Основні ознаки конфліктна. Негативні наслідки конфліктів. Позитивні функції трудових конфліктів. Типи трудових конфліктів. Внутрішньоособистісний, міжособистісний конфлікти. Конфлікт між особистістю та групою. Міжгруповий конфлікт.

9.2. Причини виникнення конфліктів

Розподіл ресурсів. Взаємозалежність завдань. Розбіжність у цілях. Розбіжність в уявленнях і цінностях. Розбіжність у манері поведінки і цінностях. Незадовільні комунікації. Суб'єкти і об'єкти трудових конфліктів.

9.3. Методи управління конфліктами

Нормативно-правова база розв'язання трудових конфліктів в Україні. Внутрішньоособистісні методи. Структурні методи. Метод ухилення. Метод примусу. Метод згладжування. Метод співробітництва. Метод компромісу.

9.4. Використання примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів

Роль примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів і механізм їх реалізації. Елементи процедури примирення. Досвід регулювання трудових конфліктів у зарубіжних країнах.

Тема 10. Сучасні тенденції в управлінні людськими ресурсами

10.1. Лізінг та аутстафінг персоналу

Іноваційні методи в управлінні людськими ресурсами. Проблеми тимчасового найму. Трудові відносини в лізінг-персоналу. Передумови застосування аутстафінгу.

10.2. Аутсорсінг і контролінг персоналу

Практика аутсорсингу процесів управління людськими ресурсами. Функції аутсорсингу. Переваги та недоліки аутсорсингу. Координаційні функції контролінгу персоналу. Цілі контролінгу персоналу. Концепція контролінгу та його диференціація. Відмінності між контролем і контролінгом. Рівні та об'єкти контролінгу персоналу.

10.3. Ринок логістики у сфері працевлаштування

Посилення процесу інтернаціоналізації виробництва як фактор участі країн в міжнародному поділі праці та обміну. Міграційна політика та її вплив на зайнятість населення. Комплексний підхід до оцінки міжнародної міграції робочої сили. Позитивний та негативний вплив міжнародної міграції робочої сили.

4. Порядок оцінювання результатів навчання

Система оцінювання сформованих компетентностей у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських, лабораторних занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти іспит, – 35 балів);

модульний контроль, що проводиться у формі колоквиуму як проміжний міні-екзамен з ініціативи викладача з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля;

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового екзамену, відповідно до графіку навчального процесу.

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів. Оцінювання знань студента під час семінарських, практичних і лабораторних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються; ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни; ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються; вміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії; логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки; арифметична правильність виконання індивідуального та комплексного розрахункового завдання; здатність проводити критичну та незалежну оцінку певних проблемних питань; вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання; застосування аналітичних підходів; якість і чіткість

викладення міркувань; логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми; самостійність виконання роботи; грамотність подачі матеріалу; використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ; оформлення роботи.

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Підсумковий контроль знань та компетентностей студентів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену, завданням якого є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, вміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо.

Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей.

Кожен екзаменаційний білет складається із 5 практичних ситуацій (два стереотипних, два діагностичних та одне евристичне завдання), які передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень теоретичної підготовки студента і рівень його компетентності з навчальної дисципліни.

Результат семестрового екзамену оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі екзаменаційної "Відомості обліку успішності".

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімально можлива кількість балів за поточний і модульний контроль упродовж семестру – 35 та мінімально можлива кількість балів, набраних на екзамені, – 25.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

Розподіл балів за тижнями

(вказати засоби оцінювання згідно з технологічною картою)

Теми змістового модуля			Лекційні заняття	Практичні заняття	Письмова контрольна робота	Усього
Змістовий модуль 1.	Тема 1	1 тиждень	1	3		4
	Тема 2	2 тиждень	1	3		4
	Тема 3	3 тиждень	1	3		4
	Тема 4	4 тиждень	1	3		4
	Тема 5	5 тиждень	1	3	10	14
Змістовий модуль 2.	Тема 6	6 тиждень	1	3		4
	Тема 7	7 тиждень	1	3		4
	Тема 8	8 тиждень	1	3		4
	Тема 9	9 тиждень	1	3		4
	Тема 10	10 тиждень	1	3	10	1
	Екзамен					40
Усього						100

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

5. Рекомендована література

4.1. Основна

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гринова, М. М. Новікова, М. М. Салун та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с.
2. Державна програма зайнятості населення на 2001 – 2004 роки // *Голос України*. – 2002.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / Н. І. Єсінова – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
4. Зущина Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г. М. Зущина, Л. Л. Костин. – М. : МГУ, 1996. – 326 с.
5. Качан Є. П. Управління людськими ресурсами : навч. посібн. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Вид. Дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.
6. Кодекс законів про працю в Україні. – К. : Праця, 1994. – 240 с.
7. Конституція України. – К. : Кондор, 1996. – С. 3–17.
8. Осовська Г. В. Управління людськими ресурсами : навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
9. Петрига М. О. Управління людськими ресурсами / М. О. Петрига. – Л. : ЛБК, 1996. – С. 80–95.
10. Про зайнятість населення : Закон України // *Закони України*. – Т.1. – К. : АТ "Книга", 1996. – 112 с.
11. Про оплату праці : Закон України // *Закони України*. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 90 с.
12. Про колективні договори і угоди : Закон України // *Закони України*. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 64 с.
13. Про охорону здоров'я: Закон України // *Закони України*. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 60 с.

4.2. Додаткова

14. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 314 с.
15. Белокрылова О. С. Экономика труда / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д. : Феникс, 2010. – 224 с.
16. Василюк М. Заробітна плата в умовах ринку: соціально-економічні аспекти // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – № 3 – 4. – С. 29–32.
17. Ломанова І. Про регулювання розміру фондів оплати підприємств виробничої сфери / І. Ломанова, О. Уманський, М. Харченко // *Україна: аспекти праці*. – 2009. – № 2. – С. 9–16.
18. Макроекономічний прогноз розвитку України на 2004 – 2005 роки // *Праця і зарплата*. – № 12 (400). – 2004. – С. 1.
19. Ньюттем Ю. Мотивация и деятельность // *Эксперимент, психология*. – 2005. – № 5. – С. 23–28.
20. Петюх В. М. Ринок праці : навчальний посібник / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
21. Соколик М. Оплата праці в доходах і витратах населення України / М. Соколик // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 3. – С. 19–25.