

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри
соціальної економіки
Протокол № 13 від 24.08.2023 р.



ДОГОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи

Каріна НЕМАШКАЛО

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань **05 “Соціальні та поведінкові науки”**
Спеціальність **051 “Економіка”**
Освітній рівень **другий (магістерський)**
Освітня програма **“Управління персоналом в бізнесі”**

Статус дисципліни **обов’язкова**
Мова викладання, навчання та оцінювання **українська**

Розробник:
к.е.н., доцент

Завідувач кафедри
соціальної економіки

Гарант програми

Олег ІВАНІСОВ

Галина НАЗАРОВА

Світлана МІШИНА

Харків
2023

ВСТУП

В сучасних умовах розвитку ринкових відносин для забезпечення ефективного функціонування як бізнесу в цілому, так і окремих його бізнес – процесів, зокрема, існує гостра потреба оптимального використання необхідних ресурсів. Здійснення жодного бізнесу неможливо без використання людських ресурсів. Розв'язання практичних завдань пов'язаних з становленням та розвитком економічних відносин в суспільстві, а також подальшим удосконаленням бізнесової діяльності потребує наявності кваліфікованих управлінців, які володіють фундаментальними знаннями в сфері реалізації й подальшого удосконалення процесів, що пов'язані з управлінням людськими ресурсами, які передбачають створення умов, що забезпечують оптимальне використання як саме цього ресурсу в цілому, так і кожного окремого працюючого зокрема. Відповідно навчальна дисципліна “Управління людськими ресурсами” має практичну спрямованість з метою підготовки студентів до ефективного управління людськими ресурсами.

Метою вивчення дисципліни “Управління людськими ресурсами” є формування комплексу теоретичних знань і умінь щодо розробки та здійснення стратегії та політики управління людськими ресурсами, добору та розміщення персоналу, його оцінювання та навчання, забезпечення цілеспрямованого ефективного використання людських ресурсів як на мікро, так і макрорівні.

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

ознайомлення зі змістом процесу посилення ролі людських ресурсів як носія інноваційного потенціалу та інтелектуального капіталу;

ознайомлення із термінологічним апаратом теорії управлінської діяльності у соціокультурній сфері;

засвоєння нормативно-правових аспектів управління людськими ресурсами;

засвоєння основних теоретико-методологічних підходів в рамках сучасного управління та принципів управління людськими ресурсами;

з'ясування соціо-психічних закономірностей і особливостей функціонування соціальних спільнот як носіїв інтелектуально-креативного капіталу;

обґрунтування ефективності управління людськими ресурсами;

обґрунтування головної мети управлінської діяльності у широкому розумінні як відтворення та збільшення потенціалу людських ресурсів.

Об'єктом вивчення навчальної дисципліни є процес управління людськими ресурсами.

Предметом вивчення дисципліни є методичне, інформаційне та організаційне забезпечення управління людськими ресурсами як на мікро, так і макро рівні.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл. 1.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
РН1	ЗК2
РН2	ЗК3, СК5
РН6	ЗК1
РН8	СК13
РН11	СК5
РН12	СК5
РН13	СК5
РН14	СК5
РН16	ЗК3, ЗК7, СК5, СК12
РН18	ЗК1, СК6

де, ЗК1. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

СК6. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.

СК12. Здатність до організації та ведення бізнесу з дотриманням етичних норм та налагодженням крос-культурних комунікацій в процесі управління людськими ресурсами.

СК13. Здатність до розвитку бізнесу в умовах соціально орієнтованої економіки.

РН1. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем.

РН2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності.

РН6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та вміння управляти персоналом і працювати в команді.

РН8. Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань.

РН11. Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів.

PH12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.

PH13. Оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.

PH14. Розробляти сценарії і стратегії розвитку соціально-економічних систем.

PH16. Організовувати та вести бізнес, налагоджувати крос-культурні комунікації у процесі управління людськими ресурсами з дотриманням етичних норм.

PH 18. Обґрунтовувати вибір та успішно застосовувати передові технології й практики HR-менеджменту в бізнесі.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Розвиток людських ресурсів на мікро рівні

Тема 1. Сутність та роль людських ресурсів в сучасному управлінні.

1.1. Управління людськими ресурсами як функція управління.

Сутність та значення категорії "Управління людськими ресурсами". Функції управління людськими ресурсами. Принципи управління людськими ресурсами.

1.2. Об'єкти та суб'єкти управління людськими ресурсами.

Об'єкт управління людськими ресурсами. Рівні управління людськими ресурсами. Суб'єкт управління людськими ресурсами.

1.3. Еволюція концепцій та етапи управління людськими ресурсами.

Основні концепції управління людськими ресурсами. Етапи управління людськими ресурсами.

1.4. Методи управління людськими ресурсами в сучасному менеджменті.

Адміністративні методи. Економічні методи. Соціально-психологічні методи.

Тема 2. Нормативно-правове забезпечення управління людськими ресурсами

2.1. Нормативно-правова база управління людськими ресурсами.

Конституція України. Кодекс законів про працю України. Закон України «Про колективні договори і угоди». Закон України «Про зайнятість населення». Закон України «Про оплату праці». Закон України «Про охорону праці». Закон України «Про освіту». Закон України «Про пенсійне забезпечення».

2.2. Науково-методичне забезпечення управління людськими ресурсами.

Класифікатор професій ДК 003:2010. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП).

2.3. Інформаційна база управління людськими ресурсами.

Інформаційне забезпечення системи управління людськими ресурсами. Вимоги до формування інформаційної бази та особливості її використання.

Тема 3. Психологічні аспекти розвитку людських ресурсів.

3.1. Персонал організації як об'єкт управління та психоаналізу.

Особистість. Типи Особистості. Категорії персоналу та їх психологічний аспект. Психологічні методи управління людськими ресурсами.

3.2. Психологічна характеристика особливості.

Індивід. Властивості індивіда. Сенситивні періоди. Критичні періоди в розвитку індивіда. Характер та його типи. Темперамент та його типи.

Тема 4. Творчий потенціал в контексті розвитку людських ресурсів.

4.1. Креативність як складова творчого потенціалу особистості.

Креативність. Креативність людини. Типи креативності. Креативність в управлінні людськими ресурсами та творчого потенціалу.

4.2. Сутність креативного управління людськими ресурсами.

Сутність та значення категорії “креативне управління”. Завдання креативного управління. Креативні управлінські рішення. Креативна діяльність. Креативні ідеї. Креативний процес та його фази. Ефективність креативного управління людськими ресурсами.

4.3. Мислення і творчий потенціал особистості.

Форми психологічної спрямованості особистості. Етапи творчого процесу. Переваги і недоліки творчої діяльності. Критерії індивідуальної творчості. Талант. Потенціал. Творчий потенціал та його структура. Інтуїція та її етапи.

Змістовий модуль 2. Розвиток людських ресурсів на мезо та макро рівнях

Тема 5. Управління кар'єрним розвитком.

5.1. Трудова кар'єра як об'єкт управління.

Сутність та значення категорії “кар'єра”. Мета кар'єри. Типи та критерії вибору кар'єри. Характеристика принципів кар'єрного процесу.

5.2. Особливості формування кар'єрної стратегії.

Кар'єрна стратегія. Мета кар'єрної стратегії. Кар'єрна тактика. Планування кар'єри.

5.3. Кар'єрний розвиток.

Основні елементи кар'єрного розвитку. Важливість кар'єрного розвитку. Виклики кар'єрного розвитку.

5.4. Компетенційний підхід до кар'єрного розвитку.

Основні елементи кар'єри компетенцій. Переваги кар'єри компетенцій. Виклики кар'єри компетенцій.

5.5. Гендерні аспекти побудови кар'єри.

Гендерні відмінності у виборі і розвитку кар'єри.

Тема 6. Управління ефективністю людських ресурсів.

6.1. Сутність та цілі управління ефективністю людських ресурсів.

Сутність та значення управління ефективністю людських ресурсів. Цілі управління ефективністю людських ресурсів. Оцінка управління ефективністю людських ресурсів.

6.2. Критерії вимірювання ефективності управління людськими ресурсів.

Критерії ефективності управління людськими ресурсів. Продуктивність праці. Задоволеність співробітників. Плинність кадрів. Навчання та розвиток. Витрати на управління персоналом. Інновації та креативність. Відповідність стратегії. Управління талантами. Здоров'я та безпека

6.3. Підходи до виміру ефективності управління людськими ресурсів.

Порівняльний підхід до виміру ефективності. Атрибутивний підхід до виміру ефективності. Поведінковий підхід до виміру ефективності. Результативний підхід до виміру ефективності. Якісний підхід до виміру ефективності. Переваги та недоліки підходів до виміру ефективності.

Тема 7. Антикризове управління людськими ресурсами.

7.1. Сутність антикризового управління людськими ресурсами.

Сутність та значення категорії “криза”. Антикризове управління. Мета та завдання антикризового управління. Профілактичне антикризове управління. Надзвичайне антикризове управління.

7.2. Типологія антикризового управління людськими ресурсами.

Стратегії антикризового управління людськими ресурсами. Типи антикризового управління людськими ресурсами. Види антикризового управління людськими ресурсами.

7.3. Роль керівників в умовах антикризового управління.

Характерні риси діяльності ефективного керівника. Вимоги до професійних та психологічних якостей керівника. Методи психологічного впливу на підлеглих. Стили керівництва. Емоційна компетенція керівника. Стратегії гнучкого управління людськими ресурсами.

Тема 8. Міжкультурна ділова комунікація в контексті розвитку людських ресурсів.

8.1. Вплив культури на ділові відносини та управління.

Сутність та значення категорії «культура». Ділова культура. Правила ведення міжнародного бізнесу. Культурний шок та його етапи.

8.2. Міжкультурне ділове спілкування.

Міжкультурні моделі поведінки. Міжкультурна комунікація її об'єкт, предмет, мета та завдання.

8.3. Типологія міжнародної ділової комунікації.

Міжкультурна компетентність. Види міжнародної ділової комунікації. Стратегії покращення міжнародної ділової комунікації.

Перелік практичних (семінарських) та / або лабораторних занять / завдань за навчальною дисципліною наведено в табл. 2.

Перелік практичних (семінарських) та / або лабораторних занять / завдань

Назва теми та завдання	Зміст
Тема 1. Практичне заняття 1.	Вирішення ситуативних завдань щодо розв'язання трудових конфліктів та командоутворення.
Тема 2. Практичне заняття 2.	Розгляд практичних ситуацій у сфері нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами.
Тема 2. Семінарське заняття 1.	1. Переваги та недоліки вітчизняної нормативно-правової бази у сфері управління людськими ресурсами. 2. Закордонний досвід нормативно-правового регулювання людських ресурсів.
Тема 3. Практичне заняття 3.	Вирішення практичних завдань з визначення психологічних характеристик особистості.
Тема 4. Практичне заняття 4.	Вирішення ситуативних завдань щодо діагностики творчого потенціалу та креативності.
Тема 5. Практичне заняття 5.	Вирішення практичних завдань щодо побудови кар'єрної стратегії та визначення кар'єрних компетенцій.
Тема 6. Практичне заняття 6.	Розгляд практичних завдань з розрахунку показників ефективності управління людськими ресурсами.
Тема 7. Практичне заняття 7.	Вирішення практичних завдань в рамках використання відповідних антикризових стратегій.
Тема 7. Семінарське заняття 2.	1. Сучасні моделі антикризового управління людськими ресурсами. 2. Сучасні антикризові стратегії управління людськими ресурсами.
Тема 8. Семінарське заняття 3.	1. Особливості європейської ділової культури. 2. Особливості американської ділової культури. 3. Особливості азійської ділової культури.
Тема 8. Практичне завдання 8.	Ділова гра на тему: "Техніка проведення переговорів".

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл. 3.

Перелік самостійної роботи

Назва теми та / або завдання	Зміст
Тема 1	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Управління людськими ресурсами як функція управління. 2. Об'єкти та суб'єкти управління людськими ресурсами. 3. Еволюція концепцій та етапи управління людськими ресурсами. Методи управління людськими ресурсами в сучасному менеджменті. Підготовка до практичного заняття, опрацювання матеріалу щодо розв'язання трудових конфліктів та командоутворення. Розгляд кейсів за темою 1.
Тема 2	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Нормативно-правова база управління людськими ресурсами. 2. Науково-методичне забезпечення управління людськими ресурсами. 3. Інформаційна база управління людськими ресурсами. Підготовка до практичного заняття, опрацювання нормативно-правової бази у сфері управління людськими ресурсами. Підготовка до семінарського заняття. Розгляд кейсів за темою 2.

1	2
Тема 3	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Персонал організації як об'єкт управління та психоаналізу. 2. Психологічна характеристика особливості. Підготовка до практичного заняття, опрацювання матеріалу щодо визначення психологічних характеристик особистості. Розгляд кейсів за темою 3.
Тема 4	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Креативність як складова творчого потенціалу особистості. 2. Сутність креативного управління людськими ресурсами. 3. Мислення і творчий потенціал особистості. Підготовка до практичного заняття, опрацювання матеріалу щодо діагностики творчого потенціалу та креативності. Розгляд кейсів за темою 4.
Тема 5	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Трудова кар'єра як об'єкт управління. 2. Особливості формування кар'єрної стратегії. 3. Кар'єрний розвиток. 4. Компетенційний підхід до кар'єрного розвитку. 5. Гендерні аспекти побудови кар'єри. Підготовка до практичного заняття, опрацювання матеріалу щодо побудови кар'єрної стратегії та визначення кар'єрних компетенцій. Розгляд кейсів за темою 5.
Тема 6	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Сутність та цілі управління ефективністю людських ресурсів. 2. Критерії вимірювання ефективності управління людськими ресурсів. 3. Підходи до виміру ефективності управління людськими ресурсів. Підготовка до практичного заняття, опрацювання матеріалу щодо розрахунку показників ефективності управління людськими ресурсами. Розгляд кейсів за темою 6.
Тема 7	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Сутність антикризового управління людськими ресурсами. Типологія антикризового управління людськими ресурсами. 3. Роль керівників в умовах антикризового управління. Підготовка до практичного заняття, опрацювання матеріалу щодо протидії кризовим явищам. Підготовка до семінарського заняття. Розгляд кейсів за темою 7.
Тема 8	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Вплив культури на ділові відносини та управління. 2. Міжкультурне ділове спілкування. 3. Типологія міжнародної ділової комунікації. Підготовка до ділової гри. Підготовка до семінарського заняття. Розгляд кейсів за темою 8.

Кількість годин лекційних, практичних (семінарських) та / або лабораторних занять та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Словесні (лекція (Тема 1, 2, 6), проблемна лекція (Тема 3, 4, 5, 7), лекція із застосуванням ігрових методик (Тема 8)).

Наочні (демонстрація (Теми 1-8)).

Практичні (практична робота (Теми 1-8), семінари-дискусії (Теми 2, 7, 8), кейс-методи (Теми 1-8), ділова гра (Тема 8)).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення лекційних, практичних та семінарських занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів:

– для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит): максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачу вищої освіти скласти екзамен (іспит) – 35 балів.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль та атестацію здобувача вищої освіти.

Семестровий контроль проводиться у формах семестрового екзамену (іспиту), диференційованого заліку або заліку. Складання семестрового екзамену (іспиту) здійснюється під час екзаменаційної сесії.

Максимальна сума балів, яку може отримати здобувач вищої освіти під час екзамену (іспиту) – 40 балів. Мінімальна сума, за якою екзамен (іспит) вважається складеним – 25 балів.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається:

– для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит) – сумуванням балів за поточний та підсумковий контроль.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

Поточний контроль: тестування ($4 \cdot 4 = 16$ балів), письмові контрольні роботи ($2 \cdot 8 = 16$ балів), колоквіуми ($2 \cdot 14 = 28$ балів).

Семестровий контроль: Екзамен (40 балів)

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета та критерії оцінювання для навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Другий (магістерський) рівень вищої освіти
Спеціальність «Економіка»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом в бізнесі».
Семестр II
Навчальна дисципліна «Управління людськими ресурсами»

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

Завдання 1 (тестове) (10 балів)

1. Хто з науковців вперше ввів термін “креативність”?

- а) А. Сміт;
- б) Д. Сімпсон;
- в) Д. Рікардо;
- г) Дж. Кейнс.

2. На суспільному рівні креативність – це:

- а) здатність визначити та реалізовувати ті технології, які принесуть додаткові переваги перед конкурентами;
- б) її творчі можливості, які можуть проявлятися у мисленні, почуттях, окремих видах діяльності та результатах праці;
- в) виявлення та розвиток нових напрямів у мистецтві, культурі, наукових відкриттях і соціальних програмах;
- г) здатність визначити та реалізовувати ті технології, які принесуть додаткові переваги.

3. Критеріями креативності продукту є:

- а) рівень новизни;
- б) оригінальність;
- в) неекономічність;
- г) нестандартність у способах поєднання елементів, що використовувались раніше.

4. Здатність отримувати вартість із інтелектуального капіталу, тобто управляти відносинами між людським капіталом (здібностями і знаннями співробітників), капіталом клієнта (рівнем взаємної інтегрованості) та організаційним капіталом (знання і культура організації), що максимізує потенціал організації в контексті створення вартості – це:

- а) системно-креативне мислення;
- б) креативна діяльність;
- в) управління креативним потенціалом;
- г) креативні ідеї.

5. Уявний прообраз якогось предмета, явища, принципу, який виділяє його головні та суттєві риси – це:

- а) системно-креативне мислення;
- б) креативна діяльність;
- в) управління креативним потенціалом;
- г) креативні ідеї.

6. Системний аналіз креативного потенціалу компанії, планування заходів щодо реалізації та розвитку цього потенціалу, відповідний контроль та оцінювання ефективності його використання – це:

- а) системно-креативне мислення;
- б) креативна діяльність;
- в) управління креативним потенціалом;
- г) креативні ідеї.

7. Визначте кількість етапів творчого мислення:

- а) шість;
- б) чотири;
- в) два;
- г) сім.

8. Яку кількість фаз проходить креативний процес:

- а) шість;
- б) чотири;
- в) два;
- г) вісім.

9. Обґрунтоване впровадження у свідомість підлеглого логіки механізму продуктивних дій і поведження – це:

- а) новизна;
- б) доказовість;
- в) переконання;
- г) експресивність.

10. Спроможність яскраво і підкреслено висловлювати думки та почуття, своє ставлення до почутої інформації – це:

- а) новизна;
- б) доказовість;
- в) переконання;
- г) експресивність.

Завдання 2 (діагностичне) (12 балів).

Розрахувати КРІ для маркетолога.

Крок 1. Вибираємо 3 ключових показника ефективності для маркетолога (оптимальна кількість 3-показника).

Крок 2. Визначення ваги кожного показника. Вага в загальній сумі дорівнює 1. При цьому найбільша частка належить пріоритетному індикатору.

Крок 3. Аналіз статистичних даних за минулі шість місяців по кожному КРІ і розробка плану.

	КРІ	Початкове значення (середні показники за місяць)	Планове значення
1	Приріст нових клієнтів	160 нових покупців	Збільшення на 20%, або 192 нових клієнта
2	Частка клієнтів, які повторно купили продукт	30 клієнтів здійснюють повторну покупку	Збільшення на 20%, або 42 повторні покупки
3	Частка клієнтів, які залишили позитивний відгук, рекомендацію на сайті магазину	35 позитивних відгуків та рекомендацій	Збільшення на 20%, або 42 позитивних відгуків

Крок 4. Розрахунок КРІ.

Ключові показники	Вага КРІ	Мета	Факт	Індекс КРІ
КРІ1				
КРІ2				
КРІ3				
1		Коефіцієнт результативності		

Завдання 3 (евристичне) (18 балів).

Вивчіть особливості ділової культури Індії і складіть короткий звіт із вивчених матеріалів, відповідаючи на такі питання:

1. У якій частині світу знаходиться Індія і які її історичні особливості?
2. Дайте оцінку економіці Індії?
3. Які культурні, національні, етнічні традиції Індії?
4. Як би ви позиціонували Індію у світовому масштабі?
5. Які особливості ділової культури Індії ви могли б назвати?

Затверджено на засіданні кафедри соціальної економіки протокол № ____ від
«__» _____ 20__ р.

Екзаменатор

к.е.н., доц. Олег ІВАНІСОВ

Зав. кафедрою

д.е.н., проф. Галина НАЗАРОВА

Критерії оцінювання

Підсумкові бали за екзамен складаються із суми балів за виконання всіх завдань. Загальна кількість балів за виконання екзаменаційної роботи становить – 40.

Завдання 1 (тестове) (10 балів)

Максимальна кількість балів – 10.

Кожен тест оцінюється в 1 бал. Кількість тестів – 10.

Завдання 2 (діагностичне) (12 балів)

Максимальна оцінка завдання – 12 балів, із них:

- 3 – правильний методичний підхід, знання формул для розрахунку;
- 3 – правильний арифметичний розрахунок показників;
- 3 – оформлення рішення завдання: хід розрахунків, одиниці виміру, необхідні пояснення.
- 3 – наявність обґрунтованих висновків про динаміку показників.

Завдання 3 (евристичне) (18 балів)

Максимальна оцінка завдання – 18 балів, із них:

- 3 – володіння теоретичними знаннями та їх застосування для вирішення поставленої проблеми;
- 4 – послідовність та аргументованість викладення матеріалу;
- 4 – застосування творчого підходу до вирішення поставленої проблеми;
- 4 – оригінальність підходу до виконання завдання та подання результату;
- 3 – наявність обґрунтованих висновків щодо вирішення поставленої проблеми.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Економіка праці [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердієва, Н. В. Аграмакова [та ін.] ; за заг. ред. Г. В. Назарової; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. – Електрон. текстові дан. (33,1 МБ). – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/22471>.

2. Мішина С. В. Кар'єрний самоменеджмент як інструмент управління кар'єрними процесами на підприємстві [Електронний ресурс] / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". – 2021. – № 1. – Режим доступу: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2021/79.pdf. <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25413>.

Додаткова

3. Ачкасова О. В. Аутсорсинг персоналу в сучасних умовах функціонування підприємств / О. В. Ачкасова // Економіка та суспільство. – 2023. – № 49. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/29382>.

4. Горбачова І. В. HR-стратегії та технології управління компанією в умовах пандемії COVID-19. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2021. Випуск 36. С. 65-69.

5. Кушнерик О. В. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. Підприємництво та інновації. 2020. Випуск 12. С. 125–129.

6. Новікова М. М. Сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту на підприємствах України. Проблеми економіки. 2021. № 4(50). С. 127-133.

7. Сотнікова Ю. В. Творчий потенціал працівників як об'єкт управління / Ю. В. Сотнікова, М. М. Іващенко // Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, 10 листопада 2023 р. [Електронний ресурс]. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2023. – С. 351 – 353. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/31649>.

8. Управління трудовим потенціалом. Методичні рекомендації до практичних завдань для студентів спеціальності 051 "Економіка" освітньої програми "Соціоекономіка та управління персоналом" першого (бакалаврського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. О. В. Іванісов; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. – Електрон. текстові дан. (708 КБ). – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. – 69 с. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/29098>.

9. Управління трудовим потенціалом. Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи для студентів спеціальності 051 "Економіка" першого (бакалаврського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. О. В. Іванісов; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. – Електрон. текстові дан.

(1,05 МБ). – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2021. – 117 с. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/26077>.

10. Functions of Human Resource Management. URL: <https://www.businessstopia.net/human-resource/functions-human-resource-management>

11. Personnel Management v/s Human Resource Management. Available at: <https://www.businessstopia.net/human-resource/personnel-management-vs-human-resource-management>

12. Surbhi S. Difference Between Personnel Management and Human Resource Management. Available at: <https://keydifferences.com/difference-between-personnel-management-and-human-resource-management.html>

Інформаційні ресурси

13. Державна служба України з питань праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zt.dsp.gov.ua/normatyvna-baza/>

14. Сайт персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Дисципліна «Управління людськими ресурсами» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=10578>.