

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Кафедра менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Голова Вченої ради інституту/факультету

ННІ ЕМ та МБ

О.В. Манойленко

(підпис)

«27» вересня 2019 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

“ СУЧАСНІ МЕТОДИ ТА ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ”

(назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти третій (доктор філософії)

галузь знань 07 «Управління та адміністрування»

спеціальність 073 «Менеджмент»

освітньо-наукова програма «Менеджмент»

вид дисципліни професійна підготовка
(загальна підготовка / професійна підготовка)

форма навчання очно / заочна
(очно / заочна)

Харків – 2019 рік

ЛИСТ ЗАТВЕРДЖЕННЯ

Робоча програма з навчальної дисципліни

“Сучасні методи та інноваційні технології в управлінні персоналом”

Розробники:

к.е.н., професор каф. МІП та МЕВ _____ О.І. Савченко
(підпис)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин

Протокол від «_____» _____ вересня 2019 року, № _____

Завідувач кафедри _____ П.Г. Перерва
(підпис)

Гарант ОНП _____ Краснокутська Н.С.
(підпис)

Завідувач аспірантури _____ Штефан В.В.
(підпис)

ЛИСТ ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри	Підпис голови Вченої ради інституту/факультету

МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ, РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ТА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни: вивчення особливостей та сучасних тенденцій конкурентного бізнес – середовища з урахуванням HRM у процесі організації та планування виробничої діяльності підприємства, дослідження сучасних методів розвитку та мотивації співробітників, визначення конкретних напрямків діяльності HRM відповідно до цілей наукового дослідження аспіранта.

Завдання дисципліни: забезпечення необхідного рівня знань щодо основних принципів, методів, форм організації системи управління персоналом підприємства, а також теоретичних основ найкращих європейських практик та вміння їх використовувати у практичній діяльності.

Компетентності (згідно з освітньо-науковою програмою докторів філософії 2019 року):

ЗК3. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

СК1. Формування системного наукового світогляду, професійної етики та загального культурного кругозору.

СК10. Здатність якісно управляти процесами дослідження, впровадження, доопрацювання та розробки новітніх методів управління персоналом

Результати навчання (згідно з освітньо-науковою програмою докторів філософії 2019 року):

ПР01. Формувати системний науковий світогляд, володіти сучасними теоріями і концепціями у сфері менеджменту.

ПР12 Розробляти теоретичні підстави вирішення завдання започаткування нових видів економічної діяльності (бізнесу) у межах існуючих організацій або створення нових.

ПР13. Прогнозувати та планувати дослідницькі та управлінські рішення, що пов'язані з підвищенням ефективності використання персоналу.

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни

Попередні дисципліни:	Наступні дисципліни:
Сучасні методи дослідження у менеджменті	Управління результативністю бізнесу
Управління персоналом	Сучасні методи та системи управління
Основні тенденції та концепції управління інтелектуальним капіталом	

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

(розподіл навчального часу за семестрами та видами навчальних занять)

Семестр	Загальний обсяг (годин) / кредитів ECTS	З них		За видами аудиторних занять (годин)			Індивідуальні завдання студентів (КП, КР, РГ, Р, РЕ)	Поточний контроль	Семестровий контроль	
		Аудиторні заняття (годин)	Самостійна робота (годин)	Лекції	Лабораторні заняття	Практичні заняття, семінари			Контрольні роботи (кількість робіт)	Залік
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3	120/4	40	80	10	-	30		+	-	+

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає **33,33%**.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п.	Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР)	Кількість годин	<p style="text-align: center;">Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах). Назви змістових модулів. Найменування тем та питань кожного заняття. Завдання на самостійну роботу.</p>	Рекомендована література (базова, допоміжна)
1.	Л	2	Тема 1. Визначення HRM та еволюція розвитку сучасних концепцій.	базова [1-5] допоміж. [1, 3-7]
2.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №1: Предмет, об'єкт, мета і зміст дисципліни «Сучасні методи та інноваційні технології в управлінні персоналом» Короткі презентації. Обговорення. Формування власної позиції.	базова [1- 8] допоміж. [1, 3-7]
3.	СР	2	Від «тейлоризму» до нової концепції співвідношення «трудова діяльність – економічний результат». Зміст, характер і специфічні ознаки роботи HRM менеджера. Особиста стратегія і тактика HRM менеджера. Навички, знання та вміння HRM менеджера.	базова [1-5, 8-9] допоміж. [1, 3-7, 8]
4.	Л	2	Тема 2. HRM та конкурентні переваги компанії	базова [7-9] допоміж. [3-6, 8
5.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №2: Основи системного підходу до управління людськими ресурсами Кейс – стаді, визначення формули продуктивності праці для УЛР менеджера	базова [7-9] допоміж. [3-6, 8]
6.	СР	2	Виникнення та ключові етапи розвитку практики управління персоналом і теорії УЛР менеджменту. Елементи і основні компоненти системи управління персоналом. Конкурентні показники.	базова [1-5] допоміж. [1, 3-7]
7.	Л	2	Тема 3. Принципи навчання в організаціях	
8.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №3: Системи, які розвиваються самостійно. Аналіз прикладу з практики, робота в підгрупах/індивідуальна робота, обговорення	базова [1-4, 7-9] допоміж. [1, 3-7]
9.	СР	2	Управління людськими ресурсами як організаційно-економічна складова підприємницької структури.	базова [1-5, 7-9] допоміж.

№ з/п.	Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР)	Кількість годин	<p>Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах).</p> <p>Назви змістових модулів.</p> <p>Найменування тем та питань кожного заняття.</p> <p>Завдання на самостійну роботу.</p>	Рекомендована література (базова, допоміжна)
			Опитування або дослідження на тему формування сучасних внутрішніх та зовнішніх систем навчання в організаціях.	[1, 3-6, 7-9]
10.	Л	2	Тема 4 Сучасні теоретичні аспекти мотивації та мотивація на робочому місці	базова [6-9] допоміж. [1, 3-7]
11.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №4: Ключові фактори мотивації персоналу та мотиваційне ядро. Процес мотивації від виникнення потреби до її задоволення. Дискусія стосовно мотиваційної складової як фактору успіху організації.	базова [6-9] допоміж. [1, 3-7]
12.	СР	2	Поняття «стимулювання персоналу». Визначення та дослідження причин, які призводять до недостатності або недоліків мотивації та пошук способів їх зміни.	базова [6-9] допоміж. [1, 3-7]
13.	Л	2	Тема 5. Основні підходи до планування та розвитку персоналу	базова [1-6, 9] опоміж. [1, 3-8]
14.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №5: Використання КРІ при формуванні основних посадових характеристик персоналу. Практичні ситуації стосовно підвищення продуктивності шляхом покращення задоволеності роботою та визначення ключового елемента мотивації розвитку персоналу.	базова [1-6, 9] опоміж. [1, 3-8]
15.	СР	2	Приклади Компаній, які є учасниками Глобального договору ООН. Програми навчання працівників.	базова [1-6, 9] опоміж. [1, 3-8]
16.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №6: Формування системи винагороди співробітників Мотиваційні стратегії з прикладами вдалого застосування на практиці. Посилання на сильні та слабкі сторони кожної стратегії.	базова [1-6] допоміж [3-7]
17.	СР	4	Теорія значимості та очікувань. Класифікація головних факторів впливу на мотиваційну	базова [1-6] допоміж [3-7]

№ з/п.	Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР)	Кількість годин	<p>Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах). Назви змістових модулів. Найменування тем та питань кожного заняття. Завдання на самостійну роботу.</p>	Рекомендована література (базова, допоміжна)
			поведінку.	
18.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №7: Системи оцінки персоналу «evaluating work& work outcomes» Опитування або дослідження на тему оцінки персоналу компанії	базова [6-9] допоміж. [2-8]
19.	СР	4	Методика експрес-діагностики стану оцінки персоналу компанії	базова [6-9] допоміж. [2-8]
20.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №8: Формування системи ефективного лідерства Командна робота. Особисте залучення. Ускладнення або урізноманітнення роботи.	базова [6-9] допоміж. [2-8]
21.	СР	4	Дослідження у сфері задоволеності роботою	базова [1-6, 7-9] допоміжна [1, 3-7]
22.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №9: Етичні дилеми бізнесу Обговорення на тему: Які напрямки мають етичні дилеми бізнесу. «Моя точка зору»	базова [1-6, 7-9] допоміжна [1, 3-7]
23.	СР	6	Корпоративна соціальна відповідальність	базова [1-6, 7-9] допоміжна [1, 3-7]
24.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №10: Ефективна співпраця з профспілковими організаціями. Сучасні вимоги та формування соціального захисту робітників. Презентація.	базова [5, 6,9] допоміжна [2-7]
25.	СР	4	Сучасні європейські практики. Переваги та можливі загрози	базова [5, 6,9] допоміжна [2-7]
26.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №11: Людські ресурси та особистість: об'єкт та суб'єкт управління	базова [5, 6,9] допоміжна [2-7]
27.	СР	6	Внутрішня та зовнішня когерентність управління людськими ресурсами. Управління людськими ресурсами з погляду на розподіл функцій та	базова [5, 6,9] допоміжна [2-7]

№ з/п.	Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР)	Кількість годин	<p>Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах).</p> <p>Назви змістових модулів.</p> <p>Найменування тем та питань кожного заняття.</p> <p>Завдання на самостійну роботу.</p>	Рекомендована література (базова, допоміжна)
			конфлікт інтересів.	
28.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №12: Показники стану та розвитку організаційної системи та її елементів Процесні організаційні структури. Еджайл-менеджмент	базова [1-7] допоміжна [1, 3]
29.	СР	6	Поняття організаційної системи, людських ресурсів та кадрового резерву підприємства. Історія розвитку організаційних систем. Основні методи та елементи. Показники стану та розвитку організаційної системи та її елементів.	базова [1-7] допоміжна [1, 3]
30.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №13: Методичні підходи до аналізу та оцінки ефективності використання людських ресурсів підприємства.	базова [1-7] допоміжна [1, 3]
31.	СР	4	Організаційна структура управління підприємством та місце системи управління людськими ресурсами. Групи показників, параметрів, факторів, ознак, що визначають організаційну структуру управління. Компоненти інформаційного забезпечення процесів управління людськими ресурсами підприємства.	базова [1-7] допоміжна [1, 3]
32.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №14: Оцінка кваліфікації як основа управління персоналом. Процедура самооцінки та саморозвитку персоналу	базова [1-6, 9] допоміжна [6, 8]
33.	СР	8	Основні методи оцінки кваліфікації. Мотивація та де мотивація персоналу в умовах сучасного глобального світу. Управління людськими ресурсами як спосіб поєднання економічних та соціальних питань організації.	базова [1-6, 9] допоміжна [6, 8]
34.	ПЗ	2	Тема практичного заняття №15: Нові форми організації праці та економічні показники і їх обмеження. Гідна праця.	базова [1-6, 9] допоміжна [6, 8]
35.	СР	8	Гнучке регулювання та скорочення робочого часу для збереження конкурентоспроможності підприємства.	базова [1-6, 9] допоміжна [6, 8]
Разом		120		

САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва видів самостійної роботи	Кількість годин
1	Опрацювання матеріалу лекційних (семінарських) занять	10
2	Підготовка до практичних (семінарських) занять	20
3	Самостійне вивчення тем та питань, які не викладаються на лекційних (семінарських) заняттях	50
4	Інші види самостійної роботи	–
	Разом	80

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

(вид індивідуального завдання)

№ з/п	Назва індивідуального завдання та (або) його розділів	Терміни виконання (на якому тижні)
1	Визначення ключових факторів розвитку та адаптації персоналу відповідно до завдань дисертаційного дослідження	-

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни з метою активізації навчально-пізнавальної діяльності аспірантів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних технологій, серед яких: міні-лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, мозкові атаки, кейс-метод, презентації, ознайомлювальні (початкові) ігри, метод проектної роботи, комп'ютерні симуляції, метод Дельфі, метод сценаріїв, банки візуального супроводу.

Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але й високою ефективністю навчального процесу, який виявляється у:

- високій мотивації аспірантів;
- закріпленні теоретичних знань на практиці;
- підвищенні самосвідомості аспірантів;
- формуванні здатності приймати самостійні рішення;
- формуванні здатності до ухвалення колективних рішень;
- формуванні здатності до соціальної інтеграції;
- набуття навичок вирішення конфліктів;
- розвитку здатності до знаходження компромісів.

Міні-лекції передбачають викладення навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризуються значною наповненістю, складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень. Їх проводять, переважно, як частину заняття-дослідження. Міні-лекції відрізняються від повноформатних лекцій значно меншою тривалістю. Зазвичай міні-лекції тривають не більш ніж 10 – 15 хвилин, їх використовують для того, щоб стисло донести нову інформацію до всіх слухачів. Міні-лекції часто застосовують як частини цілісної теми, яку бажано викладати повноформатною лекцією, щоб не втомлювати аудиторію. Тоді інформацію надають по черзі кількома окремими сегментами, між якими застосовують інші форми й методи навчання.

Навчальна технологія міні-лекція передбачає ознайомлення аспірантів з її планом, що допомагає стежити за послідовністю викладу матеріалу. Важливо навчити аспірантів конспектувати зміст лекції, виділяючи в ній головне. Це розвиває пам'ять, сприйняття, волю, вміння слухати, увагу, культуру мови.

При проведенні занять *методи готових знань* (коли аспіранти пасивно сприймають подану викладачем інформацію, запам'ятовують, а в разі необхідності відтворюють її) поєднуються з *дослідницьким методом* (який передбачає активну самостійну роботу аспірантів при засвоєнні знань: аналіз явищ, формулювання проблеми, висунення і перевірка гіпотез, самостійне формулювання висновків).

На початковому етапі вивчення нової інформації на практичних заняттях переважає *пояснювально-ілюстративний* (інформаційно-рецептивний) метод, при якому викладач організує сприймання та усвідомлення аспірантами інформації, а учні здійснюють сприймання, осмислення і запам'ятовування її.

На певному етапі, коли викладач відчуває готовність аспірантів до інших методів навчально-пізнавальної діяльності, використовуються більш прогресивні методи:

– *репродуктивний*: викладач дає завдання, у процесі виконання якого аспіранти здобувають уміння застосовувати знання за зразком;

– *проблемного виконання*: викладач формулює проблему і вирішує її, аспіранти стежать за ходом творчого пошуку (аспірантам подається своєрідний еталон творчого мислення);

– *частково-пошуковий* (евристичний): викладач формулює проблему, поетапне вирішення якої здійснюють аспіранти під його керівництвом (при цьому відбувається поєднання репродуктивної та творчої діяльності аспірантів);

– *дослідницький*: викладач ставить перед аспірантами проблему, і аспіранти вирішують її самостійно, висувуючи ідеї, перевіряючи їх, підбираючи для цього необхідні джерела інформації.

У викладанні теоретичного матеріалу переважає *пояснювальний метод*, при якому викладач не тільки повідомляє певні факти, але й пояснює їх, домагаючись осмислення, засвоєння аспірантами.

При наявності наочного матеріалу за темою (відеофільми, презентації) використовується *інструктивно-практичний метод* викладання, при якому викладач інструктує учнів не тільки словесними, але й наочними або практичними способами, як виконувати певні практичні дії.

Виконання практичних завдань потребує від аспірантами дещо інших навичок, тому для нього використовується *спонукальний метод навчання*, коли викладач ставить перед аспірантами проблемні питання і завдання, організовуючи їх самостійну діяльність. Аспіранти при цьому, у свою чергу, самостійно здобувають і засвоюють нові знання в основному без допомоги викладача.

Семінари-дискусії передбачають обмін думками й поглядами учасників щодо цієї теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди та переконання, виробляють уміння формулювати думки та висловлювати їх.

Робота в малих групах дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі над темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Кейс-метод (метод аналізу конкретних ситуацій) – дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовують для подання певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, проектних робіт. Презентації можуть бути як індивідуальними, наприклад виступ одного слухача, так і колективними, тобто виступи двох та більше слухачів.

Банки візуального супроводу сприяють активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни за допомогою наочності.

МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Поточний контроль реалізується у формі опитування, проведення самостійної роботи.

Контроль складової робочої програми, яка освоюється під час самостійної роботи аспіранта, проводиться:

- з практичного матеріалу – шляхом перевірки знань, виступу на заняттях та аспірантській конференції за обраною темою;
- з практичних завдань – шляхом оцінювання виконання практичних завдань та розв’язання практичних ситуацій.

Семестровий контроль проводиться у формі екзамену (з оцінкою за 100-бальною шкалою) в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою та у терміни, встановлені навчальним планом та графіком навчального процесу.

Семестровий контроль проводиться в усній формі за контрольними завданнями або шляхом тестування з використанням технічних засобів.

Результати поточного контролю (поточна успішність) можуть враховуватись як допоміжна інформація для виставлення підсумкової оцінки.

РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ АСПІРАНТИ, ТА ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ ТА УМІНЬ (НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS)

Таблиця 1. Розподіл балів для оцінювання поточної успішності аспіранта

Поточне тестування та самостійна робота							Підсумковий контроль (екзамен)	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	ПЗ7	ПЗ15		
11	12	11	11	11	12	12	20	100

Таблиця 2. Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 ... 100	A	відмінно
82 ... 89	B	добре
74 ... 81	C	
64 ... 73	D	задовільно
60 ... 63	E	
35 ... 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0 ... 34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

(надається перелік складових навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни та посилання на сайт, де вони розташовані)

1. Робоча програма навчальної дисципліни “Сучасні методи та інновації в управлінні персоналом”
2. Теоретичні матеріали за темами навчальної дисципліни “Сучасні методи та інновації в управлінні персоналом”.
3. Методичні рекомендації до виконання практичних завдань з навчальної дисципліни “Сучасні методи та інновації в управлінні персоналом”.
4. Силабус навчальної дисципліни “ Сучасні методи та інновації в управлінні персоналом ”

Складові навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни розташовані на сайті:

/

http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/35383/1/Book_Savchenko_Supply_and_demand_2016.pdf

<http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/37017>

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова література	
1.	Соціальна відповідальність[Електронний ресурс] : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки України, Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - Електрон. текстові дані. - Київ : КНЕУ, 2015. - 519 с.
2.	Інноваційне підприємництво: креативність, комерціалізація, екосистема: навч. підручник; під ред. Ю. М. Бажал. - Київ: Пульсари, 2015.- с. 30-67, с. 296.
3.	Дослідницький тренінг: виявлення проблем бізнесу і пошук шляхів їх розв'язання, Research training: identification of business problems and search of ways solving : навч.-метод. посібник / ред. В. Я. Заруба ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Щедра садиба плюс, 2015. – 108 с.
4.	Дослідницький тренінг: інноваційна стратегія, генерація ідей, управління мотивацією // Research training: innovation strategy, idea generation, motivation management : навч.-метод. посібник / ред. О. І. Савченко ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Щедра садиба плюс, 2015
5.	Перерва П.Г., Савченко О.І. [та ін.] Менеджмент, маркетинг та інтелектуальний капітал в глобальному економічному просторі: монографія / Харків : Цифрова друкарня № 1, 2012
6.	Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. -К.: КНЕУ, 2008
7.	Supply and demand in the labor marcet: personnel development, organizational-behavioral aspect, forecasting / O. Savchenko, I. Kunos, R. Nesterenko at all / Edited by Olga Savchenco. – Kharkiv. : FOP Rogko S.G. – 2016. – P.9–25.
8.	Петюх В.М. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: КНЕУ, 2015
9.	Human resource management: gaining a competitive advantage/Raymond A.Noë [et al]/Irwin McGraw – Hill, 2011/ p.641
Допоміжна література	
1.	Armstrong, M. and Taylor, S.2014, Armstrong’s of HRM Practice/13 th Edition.London: Kogan Page Limited
2.	Mullins L., Management and Organizational Behavior, 2010, Person Education 7rd edition.

3.	Supply and demand in the labor market: personnel development, organizational-behavioral aspect, forecasting / authors: O. Savchenko, I. Kunos at all / Edited by Olga Savchenko. – Kharkiv. : FOP Rogko S.G. – 2016. – P.25–32.
4.	Соціальна відповідальність: Навчальний посібник / О. Є. Кузьмін, О. В. Пирог, Л. І. Чернобай, С. Б. Романишин, Н. О. Вацик. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2016. 328 с.
5.	Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: Навчально-методичний посібник. – К.: МАУП, 2011. – 112 с.: іл.
6.	Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навчальний посібник. – К.: ТОВ «УВПК», «ЕксОб», 2009. – 512 с.
7.	Мансуров Р.Е. Как повысить эффективность персонала.- СПб.:БХВ-Петербург, 2011. – 224с.
8.	Марк Бартоли Экономические трансформации и УЧР, №14, Universite Pierre Mendes France, 1999.- 272с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

1. <http://www.3dvok.com/ru/lecture1#p1#p1>. - процессный подход к управлению компанией
2. <http://www.i-u.ru/> - бизнес-инжиниринг
3. <http://www.marketing.spb.ru/> - бизнес-процессы в системе управления предприятием
4. <http://management.com.ua> - управление бизнес процессами
5. <http://management.com.ua> - управление процесами
6. <http://www.businessballs.com/leadership-management.htm>