

**Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого**

**Кафедра економічної теорії**

**ПРОГРАМА**

**навчальної дисципліни**

**«КАДРОВИЙ БІЗНЕС-КОНСАЛТИНГ»**

**(за вибором студента)**

Рівень вищої освіти – другий (магістерський) рівень

Ступінь вищої освіти – магістр

Галузь знань – 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність – 051 «Економіка»

Спеціалізація – «Бізнес-консалтинг»

Харків – 2019



## Зміст

1. Вступ.....	4
2. Опис навчальної дисципліни.....	9
3. Зміст програми навчальної дисципліни.....	9
4. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни.....	13
4.1. Форми організації освітнього процесу та види навчальних занять....	13
4.2. Самостійна робота здобувачів вищої освіти.....	13
4.3. Освітні технології та методи навчання.....	15
4.4. Форми педагогічного контролю та система оцінювання якості сформованих компетентностей за результатами засвоєння навчальної дисципліни.....	16
4.5. Навчально-методичне та інформаційне забезпечення навчальної дисципліни.....	20
4.6. Матеріально-технічне забезпечення навчальної дисципліни.....	40
Додаток 1. Карта предметних компетентностей з навчальної дисципліни.....	41
Додаток 2. Карта результатів навчання здобувача вищої освіти, сформульованих у термінах компетентностей.....	50
Додаток 3. Матриця зв'язків між модулями навчальної дисципліни, результатами навчання та предметними компетентностями у програмі навчальної дисципліни.....	56

## ***1. Вступ***

### **1.1. Мета та завдання навчальної дисципліни**

Мета навчальної дисципліни «Кадровий бізнес-консалтинг» – формування у майбутніх фахівців системи компетентностей з управління персоналом та ефективного здійснення консалтингової діяльності з питань управління персоналом, а також організації кадрового бізнес-консалтингу.

Основні завдання:

- засвоєння базових принципів та методів аналізу консалтингу з питань управління персоналом, категоріально-понятійного апарату та головних законів управління персоналом, необхідних для розуміння змісту кадрового бізнес-консалтингу як науки та професійної діяльності;
- усвідомлення взаємозв'язку управління персоналом, консалтингу як професійної діяльності та консалтингу як бізнесу, на основі якого розвивається кадровий бізнес-консалтинг;
- пізнання інструментарію кадрового бізнес-консалтингу та способів його практичного застосування;
- засвоєння знань з організації та технології консультаційного процесу з питань управління персоналом;
- формування засад управлінського мислення та етичної ділової поведінки, а також навичок дотримання професійних стандартів кадрового бізнес-консалтингу;
- засвоєння професійних засад кадрового бізнес-консалтингу;
- пізнання економіко-організаційного механізму консалтингу з питань управління персоналом;
- пізнання форм та заходів підприємництва у сфері кадрового бізнес-консалтингу;
- засвоєння змісту та завдань головних складових кадрового бізнес-консалтингу: аудиту персоналу; консалтингу з кадрової політики; консалтингу з питань групової динаміки; консалтингу з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою;

– формування здатності до самостійного вибору та застосування на практиці моделей діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.

### 1.2. Місце навчальної дисципліни у структурі освітньо-професійної програми

«Кадровий бізнес-консалтинг» належить до циклу навчальних дисциплін за вибором студента.

Пререквізити: Для вивчення навчальної дисципліни студент повинен мати знання з навчальних дисциплін: «Сучасні економічні теорії», «Економічна теорія сфери послуг», «Економіка та організація консалтингової діяльності».

Постреквізити: Основні положення навчальної дисципліни мають застосовуватися при вивченні навчальних дисциплін: «Міжнародний бізнес-консалтинг», «Консалтингова фірма», «Консалтинг корпоративних бізнес-організацій», «Консалтинг бізнес-проектів», «Консалтинг зв'язків із громадськістю (PR-бізнес-консалтинг)», «Юридичний консалтинг», «Нематеріальна економіка», «Менеджмент та маркетинг послуг бізнес-консалтингу».

### 1.3. Перелік предметних компетентностей здобувача вищої освіти

Предметні компетентності здобувача вищої освіти, сформовані в результаті освоєння навчальної дисципліни:

ПК-1.	Знання концепцій управління персоналом у межах американської, японської та європейської моделей менеджменту.
ПК-2.	Знання предмету та методології кадрового бізнес-консалтингу.
ПК-3.	Знання інноваційних теорій та методів кадрового бізнес-консалтингу.
ПК-4.	Знання теоретичних та практичних засад організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу.
ПК-5.	Здатність до аналізу кадрового бізнес-консалтингу в межах інноваційного підходу.
ПК-6.	Здатність до надання консультацій із питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.

ПК-7.	Уміння приймати обґрунтовані рішення з проблем кадрового бізнес-консалтингу у складних та непередбачуваних умовах, стресових та конфліктних ситуаціях.
ПК-8.	Здатність до розкриття змісту та головних характеристик продуктів кадрового бізнес-консалтингу.
ПК-9.	Знання інноваційних методів ефективного консультативного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.
ПК-10.	Здатність до розроблення та впровадження інноваційних методів і способів конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.
ПК-11.	Здатність до дослідницької роботи та розроблення інноваційних рекомендацій та пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.
ПК-12.	Уміння розробляти інноваційні консультативні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.
ПК-13.	Знання професійних стандартів та соціально-етичних норм професійної діяльності у сфері кадрового бізнес-консалтингу.
ПК-14.	Знання змісту, завдань та головних складових аудиту персоналу, його етапів та інструментарію.
ПК-15.	Уміння здійснювати аудит управлінських та кадрових процесів, аудит структури організації та аудит безпосередньо персоналу.
ПК-16.	Здатність до формування інноваційного продуктового портфелю кадрового бізнес-консалтингу.
ПК-17.	Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з кадрової політики.
ПК-18.	Уміння здійснювати профорієнтацію, сприяти психологічній та професійній адаптації працівників, ефективному навчанню та сертифікації персоналу.
ПК-19.	Уміння чітко формулювати рекомендації з питань управління персоналом, науково обґрунтовувати їх, переконливо та недвозначно доносити власну позицію до клієнтських бізнес-організацій.
ПК-20.	Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.
ПК-21.	Уміння розробляти систему мотивації персоналу, комплекси заходів із самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.
ПК-22.	Уміння організовувати ефективну співпрацю з клієнтською бізнес-організацією на всіх етапах консалтингу з питань управління персоналом.

ПК-23.	Знання сутності, причин та класифікації конфліктів, особливостей перебігу конфліктів в організації, методів управління конфліктами та наслідків управління конфліктами.
ПК-24.	Уміння розбудовувати ефективні міжособистісні комунікації в процесі консультування з питань управління персоналом.
ПК-25.	Здатність до подальшого самостійного навчання, професійного самовдосконалення у галузі кадрового бізнес-консалтингу.

Експлікація загальних і професійних компетентностей визначається в карті предметних компетентностей (Додаток 1).

#### 1.4. Перелік результатів навчання здобувача вищої освіти

У результаті засвоєння навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен демонструвати такі результати навчання:

РНС НД-1.1.	Аналізувати концепції управління персоналом американської, японської та європейської моделей менеджменту.
РНС НД-1.2.	Використовувати методологію кадрового бізнес-консалтингу у процесі аналізу проблем функціонування та розвитку бізнес-організацій.
РНС НД-1.3.	Охарактеризувати інноваційні теорії та методи кадрового бізнес-консалтингу.
РНС НД-1.4.	Застосовувати знання та уміння з організації бізнесу в сфері кадрового бізнес-консалтингу.
РНС НД-1.5.	Дотримуватися професійних стандартів та соціально-етичних норм у процесі консалтингу з питань управління персоналом.
РНС НД-1.6.	Аналізувати зміст та визначальні риси консалтингових послуг та методик.
РНС НД-1.7.	Розробляти інноваційні рекомендації та пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.
РНС НД-1.8.	Розробляти інноваційні методи та способи конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.
РНС НД-1.9.	Аналізувати ефективність кадрової політики консалтингової фірми.
РНС НД-2.1.	Надавати консультації з питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.

PHC НД-2.2.	Розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.
PHC НД-2.3.	Використовувати інноваційні методи ефективного консультаційного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.
PHC НД-2.4.	Розробляти інноваційні методи та підходи консалтингового обслуговування бізнесу з питань управління персоналом.
PHC НД-2.5.	Організовувати ефективні внутрішньофірмові відносини, застосовуючи сучасну методологію управління персоналом.
PHC НД-2.6.	Розробляти консультаційні проекти з аудиту управлінських та кадрових процесів, аудиту структури організації та аудиту безпосередньо персоналу.
PHC НД-2.7.	Визначати зміст, завдання, головні складові, інструментарій та етапи аудиту персоналу.
PHC НД-2.8.	Формувати інноваційний продуктивний портфель кадрового бізнес-консалтингу.
PHC НД-2.9.	Визначати зміст, завдання та головні складові консалтингових послуг з проблем кадрової політики.
PHC НД-2.10.	Розробляти консультаційні проекти з організації кадрового діловодства, профорієнтації, психологічної та професійної адаптації працівників, навчання та сертифікації персоналу, організації роботи персоналу.
PHC НД-2.11.	Визначати зміст, завдання та головні складові консалтингових послуг з питань мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.
PHC НД-2.12.	Розробляти консультаційні проекти з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.
PHC НД-2.13.	Демонструвати здатність до ефективних комунікацій з клієнтами.
PHC НД-2.14.	Розробляти консультаційні проекти з управління конфліктами у клієнтських бізнес-організаціях.
PHC НД-2.15.	Демонструвати здатність до обґрунтування рекомендацій та пропозицій з питань управління персоналом, переконливого та недвозначного представлення власної позиції клієнтам.
PHC НД-2.16.	Розробляти консультаційні проекти з формування команд відповідно до потреб клієнтських бізнес-організацій.

Експлікація результатів освоєння навчальної дисципліни та результатів навчання за спеціальністю і спеціалізацією освітньо-професійної програми визначається в карті результатів навчання, сформульованих у термінах



компетентностей (Додаток 2).

### 1.5. Модуляризація компетентнісно-орієнтованої програми навчальної дисципліни

Експлікація модуляризації компетентнісно-орієнтованої програми навчальної дисципліни визначається у матриці зв'язків між модулями навчальної дисципліни, результатами навчання та предметними компетентностями (Додаток 3).

### 2. Опис навчальної дисципліни

Курс	Рівень освіти, галузь знань, спеціальність	Дидактична структура навчальної дисципліни
Кількість кредитів ЕКТС: 5,0	Рівень освіти – другий (магістерський)	За вибором студента
Кількість модулів: 2	Галузь знань – 05 «Соціальні та поведінкові науки»	<b>Модуль 1</b> Лекції: 6 Практичні заняття: 12 Самостійна робота: 44
Загальна кількість годин: 150	Спеціальність – 051 «Економіка»	<b>Модуль 2</b> Лекції: 10 Практичні заняття: 18 Самостійна робота: 60
Тижневих годин: 8-10	Спеціалізація – «Бізнес-консалтинг»	Види контролю: поточний контроль; підсумковий контроль знань (залік)

### 3. Зміст програми навчальної дисципліни

#### Модуль 1. Теоретичні, професійні та організаційні засади кадрового бізнес-консалтингу

*Кадровий бізнес-консалтинг як наука, навчальна дисципліна та професійна діяльність. Зародження та розвиток управлінської думки.*

Головні ідеї теорії управління, викладені у трактатах стародавнього Китаю. «Мистецтво війни» Сунь Цзи. Управлінська думка у працях Нікколо Макіавеллі. Розвиток західної теорії управління у XX-XXI столітті. Зміст та особливості американської, японської та європейської моделей менеджменту. Три головні змістовні блоки кадрового бізнес-консалтингу – управління персоналом, консалтинг як професійна діяльність та консалтинг як бізнес – та їх взаємозв'язок. Особливості консалтингу у сфері управління персоналом. Кадровий бізнес-консалтинг як наука. Предмет та методологія кадрового бізнес-консалтингу. Кадровий бізнес-консалтинг як навчальна дисципліна та її зв'язок з іншими дисциплінами. Кадровий бізнес-консалтинг як вид професійної діяльності. Загальні та спеціальні принципи управління персоналом. Класифікація методів управління персоналом. Адміністративні, економічні й соціально-психологічні методи управління персоналом.

*Організація бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу. Особливості бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу. Головні конкурентні моделі ринку та їх вплив на заснування та розвиток бізнесу. Умови та ймовірність виникнення тих чи інших конкурентних моделей ринку у сфері кадрового бізнес-консалтингу. Організаційні форми бізнесу у сфері консалтингу з питань управління персоналом. Вибір оптимальної організаційної форми кадрового бізнес-консалтингу. Продукція кадрового бізнес-консалтингу та її головні форми: консалтингові послуги та методики. Основні види послуг консалтингу з питань управління персоналом. Особливості конкурентної боротьби у сфері кадрового бізнес-консалтингу. Піраміда конкурентних переваг у сфері консалтингу з питань управління персоналом. Ринкові конкурентні переваги та неринкові конкурентні переваги (квазіпереваги). Головні складові зовнішніх та внутрішніх конкурентних переваг. Поняття та зміст адміністративно-управлінських та силових конкурентних квазіпереваг. Стратегії протидії неринковим конкурентним перевагам у сфері кадрового бізнес-консалтингу та умови їх застосування.*

*Підбір та управління персоналом в консалтингових фірмах.*

Особливості підбору персоналу в консалтингових фірмах. Вимоги до особистих та професійних якостей консультанта з питань управління персоналом. Вимоги до особистих та професійних якостей керівника фірми, яка виробляє продукцію кадрового бізнес-консалтингу. Професійні стандарти та соціально-етичні норми кадрового консалтингу. Особливості управління персоналом в консалтингових фірмах. Види та форми комунікацій в організації. Організація ефективних комунікацій у консалтинговій фірмі. Проблематика влади та лідерства у фірмі, яка виробляє продукцію кадрового бізнес-консалтингу. Сутність організаційних змін та їх класифікація. Організаційні зміни та розвиток організації. Управління змінами в організації. Сприйняття організаційних змін персоналом. Причини та форми опору змінам в організації. Подолання опору організаційним змінам у консалтинговій фірмі. Поняття культури організації. Рівні організаційної культури. Складові культури організації. Фактори, що впливають на формування культури організації. Класифікація організаційних культур. Підтримка та розвиток організаційної культури консалтингової фірми.

## **Модуль 2. Головні складові консалтингу з питань управління персоналом**

*Аудит персоналу.* Поняття та структура персоналу організації. Зміст, завдання та головні складові аудиту персоналу. Рівні проведення аудиту персоналу. Етапи аудиту персоналу. Комплекс інструментів, які застосовуються для проведення аудиту персоналу. Показники аудиту персоналу. Послуги з аудиту управлінських та кадрових процесів. Оцінка планування кадрових ресурсів. Оцінка системи підбору робітників. Оцінка адаптації нових співробітників на робочому місці. Вивчення соціально-психологічного клімату в колективі. Оцінка ефективності управління персоналом. Зміст та особливості аудиту структури організації. Оцінка структурних підрозділів, які відповідають за підбір, соціально-психологічну адаптацію, підвищення кваліфікації, рух та звільнення робітників. Послуги з аудиту безпосередньо персоналу. Аналіз робочих місць. Аудит зайнятості

вакансій та «плинності» кадрів. Аудит кадрового резерву. Визначення цілей оцінки персоналу. Оцінка та атестація персоналу.

*Консалтинг з кадрової політики.* Поняття кадрової політики. Зміст, завдання та головні складові консалтингу з кадрової політики. Фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на формування та розвиток кадрової політики. Розробка кадрової політики. Завдання та функції служби управління персоналом. Консалтинг з питань кадрового забезпечення системи управління персоналом. Організація кадрового діловодства. Розробка та впровадження посадових інструкцій. Поняття та зміст консалтингу з проблем пошуку та підбору персоналу. Прямий пошук. Моніторинг ринку праці. Консалтинг із питань взаємодії бізнес-організацій з кадровими агентствами. Поняття позикової праці. Аутстафінг персоналу. Консалтингові послуги з профорієнтації. Консалтинг з питань соціально-психологічної та професійної адаптації працівників. Консалтинг з питань формування та використання кадрового резерву. Консалтингові послуги з підвищення кваліфікації та сертифікації персоналу. Консалтингові послуги з проблем аутсорсингу персоналу. Консалтинг з питань організації роботи персоналу. Створення ефективної системи організації роботи персоналу.

*Консалтинг з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.* Зміст і завдання мотивації персоналу. Примітивні підходи до мотивації. Змістовні та процесуальні теорії мотивації. Консалтинг з питань співвідношення впливів глибинного та поверхневого рівнів мотивації. Умови ефективної мотивації працівників. Особливості консалтингу з мотивації персоналу. Аудит системи мотивації персоналу. Сутність самоменеджменту, його призначення та складові. Консалтинг з проблематики основних підходів до змісту та застосування тайм-менеджменту. Групи технологій керування часом. Консалтинг з правильного формування цілей. Консалтинг з питань закономірностей розподілу та використання часу. Поширені причини втрати часу на роботі. Інтенсивність та продуктивність трудової діяльності. Консалтинг з вибору оптимального режиму праці та відпочинку. Засоби

підтримки здоров'я та збільшення працездатності. Зміст та цілі управління діловою кар'єрою. Горизонтальний та вертикальний розвиток кар'єри. Підвищення складності та відповідальності завдань на поточній посаді. Консультаційні послуги з управління діловою кар'єрою.

*Консалтинг з питань групової динаміки.* Поняття та роль формальних і неформальних груп у менеджменті персоналу. Чинники, які впливають на діяльність групи. Роль групи в діяльності людини та управлінні персоналом. Консалтинг з питань утворення груп. Сутність конфлікту. Основні типи конфліктних ситуацій та інцидентів. Причини конфліктів. Класифікація конфліктів. Виникнення та перебіг конфліктів в організації. Конструктивний та деструктивний вплив конфлікту. Методи управління конфліктами. Консалтинг з проблем управління конфліктами. Наслідки управління конфліктами. Консалтинг з індивідуальних трудових спорів та порядку їх розгляду. Консалтинг з колективних трудових спорів та порядку їх розгляду. Поняття команди та її ознаки. Види команд. Відмінність команди від групи. Ролі членів команди. Консалтинг з утворення команд та керівництва командами.

#### ***4. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни***

4.1. **Форми організації освітнього процесу та види навчальних занять**

Форми організації освітнього процесу: навчальні заняття, самостійна робота, практична підготовка, контрольні заходи.

Види навчальних занять: лекція, практичне заняття, консультація.

#### **4.2. Самостійна робота здобувачів вищої освіти**

Самостійна робота студентів – це форма організації освітнього процесу, один з головних компонентів навчання, що охоплює різноманітні види індивідуальної і колективної навчальної діяльності, яка здійснюється під час аудиторних або позааудиторних занять під загальним чи безпосереднім керівництвом викладача.

Самостійна робота має сприяти:

- 1) формуванню системи теоретичних та методичних знань із професійного надання послуг кадрового бізнес-консалтингу клієнтським бізнес-організаціям та їх практичного втілення у консалтинговій діяльності;
- 2) утворенню системи уявлень про закономірності, принципи, функції, форми та методи цілеспрямованої діяльності людей у процесі консалтингу з питань управління персоналом;
- 3) розвитку навичок і здібностей, необхідних для самостійного вивчення теорії та практики кадрового бізнес-консалтингу, а також явищ і процесів, які виникають в управлінні персоналом;
- 4) реалізації дослідницьких здібностей та усвідомленій творчості в галузі кадрового бізнес-консалтингу, розробці та здійсненню інноваційних консалтингових послуг та практик;
- 5) формуванню установок на саморозвиток особистості;
- 6) вихованню цілеспрямованості, дисциплінованості, відповідальності та вольових якостей.

Важливою складовою самостійної роботи студентів є елементи науково-дослідної діяльності. Потрібна орієнтація студентів не лише на засвоєння готового знання, а й на пізнання, на самостійне вивчення економічної дійсності, сфери кадрового бізнес-консалтингу, та формування власних умовиводів щодо проблемних питань. Така орієнтація потребує розвитку пізнавального інтересу студентів.

Самостійна робота студентів може здійснюватися у таких формах:

- підготовка до активного слухання лекцій;
- виконання домашніх завдань;
- поглиблене вивчення питань, що розглядалися на лекції;
- написання есе та рефератів;
- підготовка до активних форм навчання на практичних заняттях;
- вивчення досвіду та узагальнення практики консультування з питань управління персоналом;

- участь у роботі наукового гуртка;
- підготовка тез наукових доповідей;
- написання та рецензування наукових статей;
- анотація прочитаної додаткової літератури;
- підготовка до участі у конкурсах студентських наукових робіт;
- участь у підготовці наочних або технічних засобів навчання;
- підготовка до колоквіумів.

#### 4.3. Освітні технології та методи навчання

Під час вивчення «Кадрового бізнес-консалтингу» використовуються інноваційні освітні технології:

– ігрові технології (застосовуються в процесі організації та проведення ділових ігор; гра як вид навчальної діяльності в умовах конкретної ситуації спрямована на засвоєння професійного досвіду, у якому формуються й удосконалюються відповідні вміння та навички, а також на розвиток мотивації навчальної діяльності);

– інтерактивні технології (ґрунтуються на концептуальній ідеї співробітництва, взаємонавчання; використовуються в процесі опрацювання дискусійних питань; спрямовані на активізацію пізнавальної діяльності студентів, розвиток суб'єктності, формування ціннісно-сміслових орієнтацій; сприяють розвитку універсального теоретичного мислення та мотивації до навчання);

– технологія блочно-консультативного навчання (спрямована на збільшення обсягів засвоєння знань, формування цілісних знань, розвиток системного мислення й самостійної пошукової активності та передбачає: виклад матеріалу логічно завершеними блоками; систематичне надання консультацій; групову форму роботи; алгоритмізацію навчального процесу на основі конспектів-схем, структурно-логічних схем та методичних порад; самостійну навчально-пошукову діяльність студентів; наявність переліку предметних компетентностей здобувача вищої освіти; систематичний

контроль та оцінку успішності);

– технологія навчання як дослідження (ґрунтується на здійсненні студентами досліджень; застосовується при написанні наукових доповідей, рефератів, есе, доповідей для практичних занять, тез наукових доповідей на конференціях, наукових статей та ін.; спрямована на розвиток пізнавальних мотивів учня, формування умінь, навичок та здібностей, необхідних для дослідницької діяльності, зокрема здібностей до універсального теоретичного мислення та усвідомленої творчості; сприяє розвитку здібностей до самоосвіти);

– технологія формування творчої особистості (базується на насиченні навчального процесу різноманітними творчими завданнями, які виконуються як на практичних заняттях, так і під час позааудиторних занять; спрямована передовсім на розвиток здібності до усвідомленої творчості та мотивації навчальної діяльності; сприяє розвитку універсального теоретичного мислення та здібностей до самоосвіти).

Застосовуються такі методи навчання: проблемна лекція, бесіда, пояснення, ілюстрування, дослідна робота, групова дискусія, метод проєктів, кейс-метод, рольові/ділові ігри, «круглий стіл», «прес-конференція», «мозковий штурм».

#### 4.4. Форми педагогічного контролю та система оцінювання якості сформованих компетентностей за результатами засвоєння навчальної дисципліни

Система оцінювання якості сформованих компетентностей за результатами засвоєння навчальної дисципліни «Кадровий бізнес-консалтинг» передбачає проведення поточного та підсумкового контролю і здійснюється на основі накопичувальної бально-рейтингової системи.

Видами *поточного контролю* знань студентів є:

– контроль якості засвоєння студентами програмного матеріалу дисципліни на практичних заняттях із застосуванням таких методів: усне,



письмове або експрес-опитування, виконання тестових завдань, розв'язання практичних завдань або задач, захист кейсу, підготовка і захист реферату за ініціативи студента, контрольна робота. За результатами практичних занять із кожного з двох модулів розраховується середньоарифметична кількість балів. Максимальна оцінка – 25 балів, включається до підсумкової оцінки знань;

– контроль якості засвоєння студентами програмного матеріалу навчальної дисципліни на колоквіумах. Проводяться два колоквіуми. Максимальна оцінка з кожного колоквіуму становить 20 балів.

Протягом семестру студенти виконують завдання для самостійної роботи (підготовка усної доповіді, презентації, есе, реферату тощо). Максимальна кількість балів за самостійну роботу протягом семестру – 10.

Формою *підсумкового контролю* знань студентів з дисципліни є залік, що виставляється на основі результатів поточного контролю та виконання завдань самостійної роботи. Мінімальна кількість балів, за якої студент отримує залік, становить 60 балів.

#### Розподіл балів між формами організації освітнього процесу і видами контрольних заходів

Поточний контроль				Самостійна робота студентів	Підсумкова оцінка знань
Практичні заняття		Колоквіуми			
Модуль № 1	Модуль № 2	Колоквіум № 1	Колоквіум № 2		
max 25	max 25	max 20	max 20	max 10	max 100

#### Критерії оцінювання з дисципліни «Кадровий бізнес-консалтинг»

Вид контролю	Кількість балів	Критерії (за кожною з оцінок)
Поточний контроль на практичному занятті	Max 25	Відмінне засвоєння навчального матеріалу з теми, можливі окремі несуттєві недоліки.
	20	Добре засвоєння матеріалу з теми, але є окремі помилки.

	15	Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок.
	Min 0	Незадовільний рівень засвоєння матеріалу.
Колоквіум	Max 20	Відмінне засвоєння навчального матеріалу з тем, можливі окремі несуттєві недоліки.
	18	Результати опрацювання матеріалу високі, але незначна кількість несуттєвих помилок.
	16	Добре засвоєння матеріалу з тем, але є окремі помилки.
	14	Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок.
	12	Мінімальні результати, достатні для отримання позитивної оцінки.
	Min 0	Незадовільний рівень засвоєння матеріалу.
	Оцінка самостійної роботи студента	Max 10
9		В роботі розкрито основні положення теми, але є деякі неточності у викладанні матеріалу, теоретичні поняття недостатньо підкріплено фактичними даними.
8		Основні положення теми розкрито, але деякі питання висвітлено неповно. Студент добре володіє матеріалом, але відсутня творчість та самостійність у дослідженні.
7		Основні теоретичні питання висвітлено поверхнево, немає висновків або висновки не мають самостійного характеру; студент слабо володіє матеріалом.
6		Основні положення теми висвітлено поверхнево, теоретичні положення не підкріплені фактичним матеріалом; немає висновків; студент слабо володіє матеріалом роботи.
Min 0		Основні положення теми висвітлено поверхнево, з великою кількістю помилок; немає висновків; студент не володіє матеріалом роботи.

Результати успішного засвоєння навчальної дисципліни «Кадровий бізнес-консалтинг» передбачають їх диференціацію на: відмінний (відповідає підсумковій оцінці А за шкалою ECTS), типовий (відповідає оцінкам С і В) і пороговий (відповідає оцінкам Е і D) рівні за вимогами до сформованих компетентностей.

Досягнення відмінного рівня сформованості предметних компетентностей означає відмінне оволодіння знаннями, уміннями і практичними навичками. Наявна системність знань студента. Студент може вільно застосовувати отримані знання і демонструвати набуті уміння та практичні навички у складних та нетипових ситуаціях.

Досягнення типового рівня сформованості предметних компетентностей означає дуже добре або добре оволодіння знаннями, уміннями та практичними навичками. Студент може застосувати отримані знання і демонструвати набуті уміння та практичні навички як у простих, так і в складних ситуаціях. Наявний зв'язок між окремими знаннями у студента, проте відчувається недостатність умінь і практичних навичок із системного оцінювання відповідної інформації.

Досягнення порогового рівня сформованості предметних компетентностей означає задовільне або достатнє оволодіння знаннями, уміннями та практичними навичками. Для порогового рівня характерна фрагментарність знань. У простих, типових, стандартних ситуаціях студент може застосувати отримані знання і демонструвати набуті уміння та практичні навички, але він не здатний цього зробити при підвищенні рівня складності ситуації.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни «Кадровий бізнес-консалтинг» виставляється в залікову книжку відповідно до такої шкали:

Оцінка	Визначення	Оцінка	Оцінка
--------	------------	--------	--------

за шкалою ECTS		за національною шкалою	за 100-бальною шкалою, що використовується в НІОУ
A	<b>Відмінно</b> – відмінне виконання, лише з незначною кількістю помилок	Зараховано	90 – 100
B	<b>Дуже добре</b> – вище середнього рівня з кількома помилками		80 – 89
C	<b>Добре</b> – у цілому правильна робота з певною кількістю незначних помилок		75 – 79
D	<b>Задовільно</b> – непогано, але зі значною кількістю недоліків		70 – 74
E	<b>Достатньо</b> – виконання задовольняє мінімальні критерії		60 – 69
FX	<b>Незадовільно</b> – потрібно попрацювати перед тим, як перескладати	Не зараховано	35 – 59
F	<b>Незадовільно</b> – необхідна серйозна подальша робота, обов'язковий повторний курс		0 – 34

#### 4.5. Навчально-методичне та інформаційне забезпечення навчальної дисципліни

##### 4.5.1. Нормативно-правові акти

Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. Дата оновлення: 21.02.2019. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 11.09.2019).

Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144. Дата оновлення: 07.02.2019. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 11.09.2019).

Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. Дата оновлення: 04.09.2019. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.09.2019).

Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14, № 15-16, № 17. Ст.

112. Дата оновлення: 01.07.2019. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 11.09.2019).

Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356. Дата оновлення: 31.03.2019. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 11.09.2019).

Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 р. № 3792-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 13. Ст. 64. Дата оновлення: 04.11.2018. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3792-12> (дата звернення: 11.09.2019).

Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 р. № 514-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2008. № 50-51. Ст. 384. Дата оновлення: 01.01.2019. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення: 11.09.2019).

Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4. Дата оновлення: 21.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-вр> (дата звернення: 11.09.2019).

Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 р. № 1576-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 49. Ст. 682. Дата оновлення: 17.06.2018. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1576-12> (дата звернення: 11.09.2019).

Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243. Дата оновлення: 09.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 11.09.2019).

Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.1996 р. № 236/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 36. Ст. 164. Дата оновлення: 03.03.2016. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.09.2019).

Про захист економічної конкуренції: Закон України від 11.01.2001 р. № 2210-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 12. Ст. 64. Дата оновлення: 07.03.2018. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2210-14> (дата звернення: 11.09.2019).

Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361. Дата оновлення: 01.01.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3356-12> (дата звернення: 11.09.2019).

Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121. Дата оновлення: 01.01.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/108/95-вр> (дата звернення: 11.09.2019).

Про охорону прав на промислові зразки: Закон України від 23.12.1993 р. № 3792-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 7. Ст. 34. Дата оновлення: 05.12.2012. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3688-12> (дата звернення: 11.09.2019).

Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668. Дата оновлення: 20.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2694-12> (дата звернення: 11.09.2019).

Про підприємництво: Закон України від 07.02.1991 р. № 698-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 14. Ст. 168. Дата оновлення: 05.04.2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/698-12> (дата звернення: 11.09.2019).

Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397. Дата оновлення: 09.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 11.09.2019).

Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 р. № 2275-VIII. *Відомості Верховної Ради України*.

2018. № 13. Ст. 69. Дата оновлення: 06.02.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення: 11.09.2019).

#### 4.5.2. Підручники, навчальні посібники, монографії, статті тощо

##### *Підручники:*

Безкровний М. Ф., Кропивко М. Ф., Палеха Ю. І., Іщенко Т. Д., Бабайлов В. К. Менеджмент: наука и практика: учебник. Харьков: ХНАДУ, 2015. 276 с. URL: <http://files.khadi.kharkov.ua/upravlinnya-ta-biznesu/ekonomiki-pidpriemstva/item/9423-menedzhment-nauka-y-praktyka.html> (дата звернення: 03.09.2019).

Буковинська М. П., Сладкевич В. П. Управління персоналом: підручник. Київ: Кондор-Видавництво, 2013. 704 с.

Данюк В. М., Колот А. М., Суков Г. С. та ін. Управління персоналом: підручник / за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. Вид. 2-ге, зі змінами. Київ: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2014. 666 с.

Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом: підручник: у 2 ч. Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2016. Ч. 1. 252 с.

Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом: підручник: у 2 ч. Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2017. Ч. 2. 560 с.

Мазаракі А. А., Бай С. І, Брич В. Я. та ін. Основи менеджменту: підручник / за ред. А. А. Мазаракі. Харків: Фоліо, 2014. 848 с.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. Москва: Вильямс, 2017. 672 с.

Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу: підручник. Харків: Вид-во НУА, 2013. 376 с. URL: [http://www.dut.edu.ua/uploads/1\\_1517\\_53839646.pdf](http://www.dut.edu.ua/uploads/1_1517_53839646.pdf) (дата звернення: 03.09.2019).

Портер М. Е. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и

конкурентов / пер. с англ. И. Минервин. Москва: Альпина Паблишер, 2017. 454 с.

Шубалий О. М., Гордійчук А. І., Дзямулич М. І. та ін. Управління персоналом: підручник / за ред. Шубалого О. М. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 403 с.

*Навчальні посібники*

*Викладачів кафедри економічної теорії НЮУ імені Ярослава Мудрого:*  
Марченко О. С. Бізнес-консалтинг: навч. посіб. Харків: Право, 2019. 204 с.

Менеджмент юридичної фірми: конспект лекцій: електронне видання: галузь знань 0304 «Право», освітньо-кваліфікаційний рівень «Магістр», спеціальність 8.03040101 «Правознавство» для студентів денних факультетів / укл. Шевченко Л. С. та ін. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 136 с. URL: [http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1718/1/Pr\\_39.pdf](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1718/1/Pr_39.pdf) (дата звернення: 03.09.2019).

Шевченко Л. С. Конкурентное управление: учеб. пособие. Харьков: Эспада, 2004. 520 с.

Шевченко Л. С. Стратегічний бізнес-консалтинг: навч. посіб. Харків: Право, 2019. 302 с.

Шевченко Л. С. Стратегічний інноваційний менеджмент: навч. посіб. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. 155 с.

Шевченко Л. С., Гриценко О. А., Камінська Т. М. та ін. Нематеріальна економіка та управління формуванням і використанням інтелектуального капіталу: навч. посіб. / за ред. Л. С. Шевченко. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: *Економічна теорія та право*. 2013. № 3(14). С. 217-349. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/11014?mode=full> (дата звернення: 03.09.2019).

Шевченко Л. С., Гриценко О. А., Макуха С. М. та ін. Менеджмент:



навч. посіб. / за ред. Л. С. Шевченко. Харків: Право, 2013. 216 с. URL: [http://library.nlu.edu.ua/POLN\\_TEXT/POSIBNIKI\\_2013/Menedgment\\_2013.pdf](http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2013/Menedgment_2013.pdf) (дата звернення: 03.09.2019).

*Інших авторів:*

Азарова А. О., Мороз О. О., Лесько О. Й. та ін. Управління персоналом: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ, 2014. 283 с.

Батюк Б., Гірняк К. Управління персоналом: навч. посіб. Львів: СПОЛОМ, 2014. 193 с.

Бікулов Д. Т., Чкан А. С., Олійник О. М. та ін. Менеджмент: навч. посіб. Запоріжжя: Запорізь. нац. ун-т, 2017. 359 с.

Василів В. Б. Інформаційні системи менеджменту персоналу: навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2014. 147 с.

Кеннеди Д. Жесткий менеджмент. Заставьте людей працювати на результат / пер. с англ. Д. Глоба-Михайленко. 4-е изд. Киев: Ника-Центр : Эльга ; Москва: Альпина Паблішер, 2016. 287 с.

Князь С. В., Данько Т. І., Ярошевич Н. Б. Підприємництво та менеджмент: навч. посіб. / за ред. С. В. Князя. Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2016. 123 с.

Коваль З. О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2014. 451 с.

Коляда С. Современный менеджмент: стратегии эффективного лидера. Днепропетровск: Лира, 2016. 103 с.

Криворучко О. М., Водолажська Т. О. Управління персоналом підприємства: навч. посіб. Харків: ХНАДУ, 2016. 200 с. URL: [http://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/38266/mod\\_resource/content/2/Posobie\\_Ypr\\_PersonalomZ.pdf](http://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/38266/mod_resource/content/2/Posobie_Ypr_PersonalomZ.pdf) (дата звернення: 03.09.2019).

Кузьмін О. Є., Романишин С. Б., Пшик-Ковальська О. О. та ін. Підприємництво і менеджмент: навч. посіб. Львів: Растр-7, 2017. 194 с.

Лагутін Г. В., Поколенко В. О., Рижаківа Г. М. та ін. Управління змінами: навч. посіб. Київ: КНУБА, 2015. 75 с.

Літинська В. А. Управління кар'єрою персоналу: навч. посіб. Хмельницький: Цюпак А. А., 2015. 187 с.

Могилевская О. Ю., Уфимцева Т. Н., Штанько А. И. Тайм-менеджмент: учеб. пособие. Киев: КиМУ, 2016. 305 с.

Мошек Г. Є., Миколайчук І. П., Палеха Ю. І. та ін. Основи менеджменту. Теорія і практика: навч. посіб. / за заг. ред. Мошека Г. Є. Київ: Ліра-К, 2017. 528 с.

Муромець Н. Є., Мирошниченко Ю. В., Корсаков Д. О. Менеджмент: навч. посіб. Харків: Мезіна В. В., 2017. 322 с.

Ожиганова М. І., Хорошко В. О., Яремчук Ю. Є. та ін. Управління персоналом: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ, 2014. 188 с.

Олійник О. О. Аудит персоналу: навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2016. 290 с.

Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ: Видавництво Ліра-К, 2016. 336 с.

Пекар В. О. Різнобарвний менеджмент: еволюція мислення, лідерства та керування. 2-ге вид., допов. Харків: Фоліо, 2017. 190 с.

Погорелов Н. И., Перерва П. Г., Погорелов С. Н. и др. Управление персоналом и экономика труда: учеб. пособие / под ред. Погорелова Н. И., Перервы П. Г., Погорелова С. Н. и др. Харьков: Щедра садиба плюс : НТУ «ХП», 2015. 521 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/26423> (дата звернення: 03.09.2019).

Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Управління персоналом: навч. посіб. Харків: НФаУ, 2015. 517 с. URL: <http://dspace.nuph.edu.ua/handle/123456789/8468> (дата звернення: 03.09.2019).

Руденко О. М., Штурхецький С. В., Шершньова О. В. та ін. HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посіб. Київ: Кондор-Видавництво, 2017. 124 с.

Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: практикум: навч. посіб. Харків: ХДУХТ, 2018. 197 с. URL:

<http://elib.hduht.edu.ua/jspui/handle/123456789/2682> (дата звернення: 03.09.2019).

Сокур М. І., Мельнікова І. Є., Шаповал Л. П. та ін. Мотивація та управління персоналом і якістю (іноземний досвід): навч. посіб. Вид. 2-е, допов. Кременчук: Щербатих О. В., 2016. 335 с.

Соснін О. В., Воронкова В. Г., Ажажа М. А. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-антропологічні виміри): [навч. посіб.]. Запоріжжя: Дике Поле, 2016. 355 с.

Стрельбіцький П. А., Рарок О. В., Рарок Л. А. Управління персоналом: конспект лекцій: навч. посіб. Кам'янець-Подільський: Сисин Я. І., 2015. 177 с.

Ткаченко І. В. Тайм-менеджмент. Искусство управлять своим временем. Харьков: Аргумент Принт : Виват, 2014. 218 с.

Трейси Б. Результативный тайм-менеджмент: эффективная методика управления собственным временем / пер. з англ. Москва: СмартБук, 2007. 79 с.

Тулген Б. Бути босом - легко. Бувай, неефективний менеджменте! / пер. з англ. Ірина Савюк. Київ: Наш формат, 2017. 173 с.

Федонюк С. В. Технології менеджменту знань і відкрите співробітництво: навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2017. 123 с.

#### *Монографії*

*Викладачів кафедри економічної теорії НЮУ імені Ярослава Мудрого:*

Марченко О. С. Консалтингові ресурси національних інноваційних систем. Економіко-теоретичний аналіз: монографія. Харків: Право, 2008. 280 с. URL:

[http://library.nlu.edu.ua/POLN\\_TEXT/MONOGRAFII\\_2009/MARCHENKO\\_2008.pdf](http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/MONOGRAFII_2009/MARCHENKO_2008.pdf) (дата звернення: 03.09.2019).

Марченко О. С., Ярмач О. В. Юридичний консалтинг: сутність та роль у правовій економіці: монографія. Харків: ФОП Данилко Н. С., 2016. 243 с.

Шевченко Л. С. Університетська освіта: економічні пріоритети та

управління розвитком: монографія. Харків: Право, 2016. 188 с.

Шевченко Л. С., Гриценко О. А., Камінська Т. М. та ін. Нематеріальна економіка: управління формуванням і використанням інтелектуального капіталу: монографія / за ред. Л. С. Шевченко. Харків: Право, 2014. 404 с.

URL:

[http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/12375/1/Shevchenko\\_2014.pdf](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/12375/1/Shevchenko_2014.pdf)

(дата звернення: 03.09.2019).

Шевченко Л. С., Макуха С. М., Марченко О. С. та ін. Юридична фірма: пошук моделі ефективного менеджменту: науково-практичне видання. Харків: Право, 2014. 204 с.

Шевченко Л. С., Торкатюк В. И., Кизим Н. А. и др. Конкурентная диагностика фирмы: концепция, содержание, методы: монография. Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2008. 240 с.

*Інших авторів:*

Азарова А. О., Ковальчук О. А. Математичні моделі та методи управління мотивацією персоналу: монографія. Вінниця: ВНТУ, 2014. 139 с.

Безпалько О. В., Гринюк Ю. М., Грищенко Д. Г. та ін. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика: монографія / за заг. ред. Драган О. І. Київ: ВД «Вініченко», 2014. 298 с. URL:

<http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/15381/1/ypravlinpersonal.pdf>

(дата звернення: 03.09.2019).

Березянюк Т. В., Безпалько О. В., Бергер А. Д. та ін. Економічні і соціально-трудова аспекти управління персоналом: теорія та практика: монографія / за заг. ред. Драган О. І. Київ: Кафедра, 2017. 271 с.

Белік В. Д. Формування механізмів управління персоналом підприємств харчової промисловості: монографія. Херсон: Грінь Д. С., 2014. 511 с.

Бутенко І. А. Теоретико-методичні засади управління персоналом промислового підприємства: монографія. Одеса: ІПРЕЕД НАНУ, 2015. 238 с.

Варава Л. М., Нусінов В. Я., Арутюнян А. Р. та ін. Напрями розвитку

сучасного менеджменту: проблеми та рішення: монографія / за заг. ред. Л. М. Варави. Кривий Ріг: Чернявський Д. О., 2015. 417 с.

Гавкалова Н. Л., Криворучко А. С. Управління витратами на персонал - основа ефективності менеджменту персоналу: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 230 с.

Гільорме Т. В., Єлісеєва О. К. Моделі управління персоналом підприємства: методологічна платформа та шляхи застосування: монографія. Дніпропетровськ: Дробязко С. І., 2016. 170 с.

Грузіна І. А., Дериховська В. І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 250 с.

Дерев'янку О. Г. Репутаційний менеджмент підприємств: теорія, методологія, практика: монографія. Київ: ДКС центр, 2016. 471 с.

Друкер П. Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века / пер. с англ. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 256 с.

Жаворонкова Г. В. Менеджмент в інформаційній економіці: теорія та практика: монографія. Умань: Сочінський, 2014. 351 с.

Климчук А. О. Управління підприємством в системі оцінки, мотивації та стимулювання персоналу: монографія. Хмельницький: ХНУ, 2018. 283 с.

Колот А. М., Грішнова О. А., Брінцева О. Г. та ін. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / за наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2012. 501 с. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/11443> (дата звернення: 03.09.2019).

Костишина Т. А., Писаренко В. П., Нестуля О. О. та ін. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку: монографія / за ред. Т. А. Костишиної. Полтава: ПУЕТ, 2014. 604 с.

Криворучко О. М., Водолажська Т. О. Формування стратегій управління персоналом підприємства: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 187 с.

Куриляк В. Є. Менеджмент: міжцивілізаційні і міжкультурні основи:

монографія. Київ: Кондор, 2010. 480 с.

Літовченко Б. В. Гуманізація менеджменту у глобальному середовищі: монографія. Дніпро: Ліра, 2017. 267 с.

Назарова Г. В., Лаптев В. І., Корсаков Д. О. Оцінка конкурентоспроможності системи управління персоналом підприємства: монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 187 с.

Назарова Г. В., Лебединська О. С. Аудит персоналу на підприємстві: монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 162 с.

Олійник О. С. Управління та ефективне використання персоналу підприємства в умовах трансформаційних процесів: монографія. Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2017. 327 с.

Орлов В. М., Новицька С. С., Столярська К. М. та ін. Стратегія управління персоналом підприємства: монографія / за ред. Воробієнка П. П. Одеса: Бондаренко М. О., 2015. 163 с.

Старченко Г. В., Савченко В. Ф., Лимар В. В. та ін. Інтеграція економічних, організаційних, технічних та інформаційних процесів у публічному управлінні та менеджменті організацій: монографія / за ред. Г. В. Старченко. Чернігів ; Ніжин: Лук'яненко В. В. ; Орхідея, 2016. 176 с.

Тарасевич О. В. Управління персоналом промислових підприємств: системно-орієнтований підхід: монографія. Вінниця: Нілан, 2017. 397 с.

Червінська Л. П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія. Київ: КНЕУ, 2014. 194 с.

Червінська Л. П. Управління мотивацією персоналу: монографія. Київ: КНЕУ, 2015. 201 с.

#### *Статті*

*Викладачів кафедри економічної теорії НЮУ імені Ярослава Мудрого:*

Губін К. Г. Перетворення інтелектуального капіталу фірми на головне джерело конкурентних переваг в українській системі формування доходів. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2014. № 4(19). С. 30-45. URL:

<http://econtlaw.nlu.edu.ua/перетворення-інтелектуального-капіт/> (дата звернення: 03.09.2019).

Губін К. Г. Розвиток бізнес-консалтингу в Україні: проблема корупційної ренти та її розв'язання. *Економічна теорія та право*. 2018. № 4(35). С. 124-135. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/розвиток-бізнес-консалтингу-в-україн/> (дата звернення: 03.09.2019).

Губін К. Г. Управління структурою конкурентних переваг фірми в межах системи формування доходів. *Економічна теорія та право*. 2018. № 2(33). С. 67-76. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2018-33-2-67> (дата звернення: 03.09.2019).

Марченко О. С. Консалтинг як складова нематеріальної економіки. *Економічна теорія та право*. 2015. № 1(20). С. 65-75. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/консалтинг-як-складова-нематеріальн/> (дата звернення: 03.09.2019).

Марченко О. С. Макро- та мікроекономічні критерії ефективності юридичного консалтингу. *Економічна теорія та право*. 2018. № 3(34). С. 92-104. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2018-34-3-92> (дата звернення: 03.09.2019).

Федулова Л. І., Марченко О. С. Тенденції розвитку експертно-аналітичного середовища в Україні. *Економічна теорія та право*. 2019. № 1(36). С. 57-72. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/тенденції-розвитку-експертно-аналіт/> (дата звернення: 03.09.2019).

*Інших авторів:*

Апостолюк О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. № 2. С. 68-73. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu\\_2016\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu_2016_2_14) (дата звернення: 03.09.2019).

Бабайлов В. К. Новая парадигма менеджмента. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2016. № 3(1). С. 72-76. URL:

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp\\_2016\\_3%281%29\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2016_3%281%29_16) (дата звернення: 03.09.2019).

Базалійська Н. П. Розвиток поведінкової технології управління персоналом промислового підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 6. С. 98-105. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia\\_2018\\_6\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_6_19) (дата звернення: 03.09.2019).

Базалійська Н. П., Батовський В. В. Управління трудовою поведінкою персоналу на засадах реалізації системи трудової мотивації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 22(1). С. 10-15. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2018\\_22%281%29\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_22%281%29_4) (дата звернення: 03.09.2019).

Бірбіренко С. С., Мацан Т. М. Стратегія управління персоналом підприємства у сучасних ринкових умовах. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 5. С. 62-65. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia\\_2018\\_5\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_5_13) (дата звернення: 03.09.2019).

Болотова О. О. Виявлення резервів підвищення ефективності менеджменту персоналу на підприємствах. *Бізнес Інформ*. 2018. № 8. С. 236-240.

Болотова О. О. Методичний підхід щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства. *Бізнес Інформ*. 2018. № 6. С. 375-380.

Болотова О. О. Науково-теоретичні засади організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2017. № 2. С. 25–30. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb\\_2017\\_2\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb_2017_2_6) (дата звернення: 03.09.2019).

Болотова О. О. Обґрунтування структури організаційно-економічного механізму забезпечення ефективності менеджменту персоналу. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2017. № 6. С. 33-36. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSUNU\\_2017\\_6\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSUNU_2017_6_8) (дата



звернення: 03.09.2019).

Болотова О. О. Сутність організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу. *Управління розвитком*. 2018. № 2. С. 119-125. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz\\_2018\\_2\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2018_2_20) (дата звернення: 03.09.2019).

Бондар Н. М., Сергієнко Т. В. Удосконалення мотиваційних механізмів в системі менеджменту організацій. *Економіка та управління на транспорті*. 2016. Вип. 3. С. 112–117. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut\\_2016\\_3\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2016_3_18) (дата звернення: 03.09.2019).

Брінцева О. Г., Грішнова О. А. Оцінка макроекономічної ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2010. № 4(3). С. 210-213. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk\\_2010\\_4%283%29\\_48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_4%283%29_48) (дата звернення: 03.09.2019).

Бугай В. З., Луніна К. А. Аудит у системі менеджменту персоналу. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 2. С. 120-125. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu\\_econ\\_2017\\_2\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_econ_2017_2_18) (дата звернення: 03.09.2019).

Бычкова С. М., Кузьмина О. В. Управление персоналом аудиторской фирмы. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. 2016. Вип. 249. С. 75-84. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau\\_econ\\_2016\\_249\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_econ_2016_249_10) (дата звернення: 03.09.2019).

Верховод І. С., Лебедева О. А. Теоретичні аспекти антикризового менеджменту в управлінні персоналом. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2018. Т. 29(68), № 6. С. 54-59. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU\\_econ\\_2018\\_29%2868%29\\_6\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU_econ_2018_29%2868%29_6_14) (дата

звернення: 03.09.2019).

Винничук Р. О. Особливості підбору персоналу в системі талант-менеджменту організації. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка.* 2017. Т. 22, Вип. 2. С. 130-133. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu\\_econ\\_2017\\_22\\_2\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2017_22_2_29) (дата звернення: 03.09.2019).

Возна Л. Б. Креативний менеджмент: активізація творчого потенціалу персоналу організації. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України.* 2017. Вип. 2. С. 84-90. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu\\_2017\\_2\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2017_2_19) (дата звернення: 03.09.2019).

Гавренкова В. В. Навчання і розвиток персоналу підприємства в контексті процесного підходу до управління якістю. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка.* 2018. Т. 23, Вип. 5. С. 52-56. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu\\_econ\\_2018\\_23\\_5\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2018_23_5_13) (дата звернення: 03.09.2019).

Гарват О. А. Аудит преміювання персоналу підприємств різних форм власності. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка.* 2018. Т. 23, Вип. 4. С. 109-113. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu\\_econ\\_2018\\_23\\_4\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2018_23_4_24) (дата звернення: 03.09.2019).

Грішнова О. А., Брінцева О. Г. Соціальна ефективність консалтингових проектів з управління персоналом: сутність, значення, форми прояву. *Актуальні проблеми економіки.* 2012. № 6. С. 198-204. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape\\_2012\\_6\\_27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2012_6_27) (дата звернення: 03.09.2019).

Громко Л. С. Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: методологічний аспект. *Причорноморські економічні студії.* 2018. Вип. 36(1). С. 109-113. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses\\_2018\\_36%281%29\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_36%281%29_24) (дата звернення: 03.09.2019).

Жужукіна Н. І. Мотивація і стимулювання в умовах креативного

менеджменту. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2017. Т. 23. № 4. С. 68-73. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnukht\\_2017\\_23\\_4\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnukht_2017_23_4_10) (дата звернення: 03.09.2019).

Зачосова Н. В. Проблематика запобігання конфліктам і дотримання професійної етики засобами HR-менеджменту в системі забезпечення надійності персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 75-79. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses\\_2018\\_25\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_25_18) (дата звернення: 03.09.2019).

Іванова М. І., Варяниченко О. В. Особливості використання сучасних технологій менеджменту персоналу: теоретичний аспект. *Економіка та право. Серія: Економіка*. 2016. № 2. С. 83-87. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecprec\\_2016\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecprec_2016_2_14) (дата звернення: 03.09.2019).

Кир'янова О. В., Павлова Л. О., Фоміна І. В. Підвищення якості консалтингових послуг з управління персоналом: інституціональні аспекти. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 2. С. 114-119. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2016\\_2\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_2_20) (дата звернення: 03.09.2019).

Козак К. Б., Мироненко Б. В. Специфіка застосування інструментів аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу в системі управління персоналом. *Економіка харчової промисловості*. 2019. Т. 11, Вип. 1. С. 73-79. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp\\_2019\\_11\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2019_11_1_10) (дата звернення: 03.09.2019).

Кригульська Т. Б. Культура організації як інструмент сучасного менеджменту. *Вісник [Київського інституту бізнесу та технологій]*. 2016. Вип. 1. С. 40-44. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkib\\_2016\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkib_2016_1_10) (дата звернення: 03.09.2019).

Кулакова С. Ю. Впровадження європейської практики тайм-менеджменту на підприємствах України. *Ефективна економіка*. 2016. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2016\\_1\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_1_18) (дата звернення: 03.09.2019).

Кулініч О. А., Єсінова Н. І., Зарецька Л. М. Комплексний механізм кадрового менеджменту підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 2. Том 1. С. 42-50. URL:

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_econ\\_2016\\_2%281%29\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_econ_2016_2%281%29_11) (дата звернення: 03.09.2019).

Лазоренко Т. В., Дідченко Ю. О., Михайлова Є. Д. Правила успішного використання тайм-менеджменту. *Молодий вчений*. 2017. № 1. С. 632-635. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2017\\_1\\_153](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_1_153) (дата звернення: 03.09.2019).

Лисак В. Ю., Ткачук В. В., Олійник О. С. Менеджмент персоналу підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 6. С. 67-70 URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses\\_2016\\_6\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2016_6_15) (дата звернення: 03.09.2019).

Матукова Г. І., Макаренко В. О. Тайм-менеджмент у системі управління персоналом: теорія та практика впровадження. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2018. Т. 23, Вип. 6. С. 58-63. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu\\_econ\\_2018\\_23\\_6\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2018_23_6_12) (дата звернення: 03.09.2019).

Мельник А. О., Мельник Л. С. Аналіз сучасних мотиваційних підходів до управління персоналом. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 4. С. 94-98. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav\\_2018\\_4\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2018_4_23) (дата звернення: 03.09.2019).

Морозов О., Шевченко М. Деякі особливі елементи теорій менеджменту щодо управління соціально-економічними системами за правилами «спільних цілей». *Економіст*. 2017. № 10. С. 19-23. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econ\\_2017\\_10\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econ_2017_10_9) (дата звернення: 03.09.2019).

Небаба Н. О., Демяшкін І. М. Розробка проекту аудиту персоналу як інструменту HR-аналітики в міжнародних компаніях. *Агросвіт*. 2019. № 5. С. 78-82. URL: <http://www.agrosvit.info/?op=1&z=2836&i=11> (дата звернення: 03.09.2019).

Новостаська О. І. Трудовий розпорядок в організації як об'єкт внутрішньоорганізаційного менеджменту. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна*. 2016. Вип. 50. С. 187-191. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlca\\_econ\\_2016\\_50\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlca_econ_2016_50_37) (дата звернення: 03.09.2019).

Писаревська Г. І. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом. *Науковий вісник Херсонського*

державного університету. Сер.: Економічні науки. 2016. Вип. 20(1). С. 148-153. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2016\\_20%281%29\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_20%281%29_38) (дата звернення: 03.09.2019).

Подольська О. В., Оберемок В. В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2018. Вип. 193. С. 284-289. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg\\_2018\\_193\\_31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2018_193_31) (дата звернення: 03.09.2019).

Симочко М. І. Аудит персоналу як елемент управління діяльністю торгових підприємств. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2017. Вип. 1(2). С. 277-281. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec\\_2017\\_1%282%29\\_47](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec_2017_1%282%29_47) (дата звернення: 03.09.2019).

Сікалюк А. І., Пермінова В. А., Литвин С. В. Етика сучасного менеджменту: соціально-етичні цінності майбутнього управлінця. *Науковий вісник Полісся*. 2016. Вип. 3. С. 277-281. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvp\\_2016\\_3\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvp_2016_3_42) (дата звернення: 03.09.2019).

Смирнова І. І., Сімаков К. І. Інноваційні технології управління персоналом на підприємстві. *Вісник економічної науки України*. 2018. № 2. С. 154-157. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu\\_2018\\_2\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2018_2_28) (дата звернення: 03.09.2019).

Хаджинов І. В., Шкурат М. Є. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 6. С. 33-40. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE\\_print\\_2018\\_6\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2018_6_7) (дата звернення: 03.09.2019).

Харченко Т. О., Муратов А. Г. Особливості управління персоналом у консалтингових фірмах. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. 2017. Вип. 27(2). С. 65-67. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2017\\_27%282%29\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2017_27%282%29_18) (дата звернення: 03.09.2019).

Хортюк В. В. Стратегія управління персоналом. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2018. Вип. 24. С. 127-129. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj\\_2018\\_24\\_84](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2018_24_84) (дата звернення: 03.09.2019).

Черняєва А. О. Світовий досвід управління розвитком робітничих кадрів. *Економічна теорія та право*. 2017. № 3(30). С. 34-44. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/світовий-досвід-управління-розвитко/> (дата звернення: 03.09.2019).

Черчик Л. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2017. № 4. С. 57-61. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu\\_2017\\_4\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu_2017_4_10) (дата звернення: 03.09.2019).

Шульпіна Н. В., Кримняк Л. С. Особливості впровадження сучасних технологій управління персоналом в Україні. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2017. Вип. 1. С. 113-116. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu\\_2017\\_1\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2017_1_32) (дата звернення: 03.09.2019).

Ярмак О. В. Інтелектуальні послуги: проблеми розвитку в Україні. *Економічна теорія та право*. 2015. №4(23). С. 55-64. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/інтелектуальні-послуги-проблеми-роз/> (дата звернення: 03.09.2019).

Ярмак О. В. Ціна інтелектуальних послуг у контексті ціннісно-мережевого підходу. *Економічна теорія та право*. 2016. № 2(25). С. 47-56. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/ціна-інтелектуальних-послуг-у-контек/> (дата звернення: 03.09.2019).

#### 4.5.3. Інтернет-ресурси

1. Верховна Рада України: офіційний веб-портал. URL: <http://rada.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

2. Електронний архів-репозитарій Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

3. Інтернет-портал «Мережа аналітичних центрів України». URL:

<http://www.intellect.org.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

4. Інтернет-портал для управлінців Management.com.ua. URL: <http://www.management.com.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

5. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.me.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

6. Національний банк України: офіційне Інтернет-представництво. URL: <http://www.bank.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

7. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

8. Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. URL: <http://www.idss.org.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

9. Офіційний сайт Інституту економіки та прогнозування Національної академії наук України. URL: <http://ief.org.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

10. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

11. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

12. Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbu.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

13. Сайт збірника наукових праць «Економічна теорія та право». URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

14. Сайт Інституту економічних досліджень та політичних консультацій. URL: <http://www.ier.com.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

15. Сайт наукового журналу «Економіка України». URL: <http://www.economukraine.com.ua/index.php> (дата звернення: 01.09.2019).

16. Урядовий портал: єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: <http://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

17. Website of the consulting industry platform Consultancy.uk. URL: <https://www.consultancy.uk> (дата звернення: 01.09.2019).

18. Website of the European Federation of Management Consultancies Associations (FEACO). URL: <http://www.feaco.org> (дата звернення: 01.09.2019).

19. Website of the Institute of Management Consultants USA (IMC USA). URL: <https://www.imcusa.org> (дата звернення: 01.09.2019).

20. Website of the International Monetary Fund (IMF). URL: <http://www.imf.org/external> (дата звернення: 01.09.2019).

#### 4.5.4. СЕНМК

Стандартизований електронний навчально-методичний комплекс кафедри економічної теорії. URL: [http://library.nlu.edu.ua/index.php?option=com\\_k2&view=itemlist&task=category&id=149:kafedra-ekonomichnoi-teorii&Itemid=151](http://library.nlu.edu.ua/index.php?option=com_k2&view=itemlist&task=category&id=149:kafedra-ekonomichnoi-teorii&Itemid=151) (дата звернення: 02.09.2019).

#### 4.6. Матеріально-технічне забезпечення навчальної дисципліни

Передплачено доступ до Інформаційно-правових систем ЛІГА:ЗАКОН (Система ГРАНД та Система аналізу судових рішень VERDICTUM).

Доступ можливий у Залі правової інформації навчально-бібліотечного комплексу (вул. Пушкінська 84-А, 3 поверх).



### Карта предметних компетентностей з навчальної дисципліни

Шифр та назва компетентностей за спеціальністю і/або спеціалізацією	Шифр та назва компетентностей з навчальної дисципліни
<b>ЗК – загальні компетентності</b>	<b>ПК – предметні компетентності з навчальної дисципліни</b>
ЗК-1. Здатність до критичного мислення, генерації нових ідей та інноваційної діяльності.	<p>ПК-3. Знання інноваційних теорій та методів кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-4. Знання теоретичних та практичних засад організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-13. Знання професійних стандартів та соціально-етичних норм професійної діяльності у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p>
ЗК-2. Здатність до ефективної професійної діяльності, креативного підходу до реалізації професійних функцій.	<p>ПК-6. Здатність до надання консультацій із питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.</p> <p>ПК-9. Знання інноваційних методів ефективного консультаційного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>ПК-11. Здатність до дослідницької роботи та розроблення інноваційних рекомендацій та пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-12. Уміння розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>ПК-15. Уміння здійснювати аудит управлінських та кадрових процесів, аудит структури організації та аудит безпосередньо персоналу.</p> <p>ПК-19. Уміння чітко формулювати рекомендації з питань управління персоналом, науково обґрунтовувати їх, переконливо та недвозначно доносити власну позицію до клієнтських бізнес-організацій.</p>

	ПК-22. Уміння організувати ефективну співпрацю з клієнтською бізнес-організацією на всіх етапах консалтингу з питань управління персоналом.
ЗК-3. Знання змісту, функцій, цілей та результатів професійної діяльності відповідно до її предметного змісту та практичної спрямованості.	<p>ПК-1. Знання концепцій управління персоналом в межах американської, японської та європейської моделей менеджменту.</p> <p>ПК-2. Знання предмету та методології кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-3. Знання інноваційних теорій та методів кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-4. Знання теоретичних та практичних засад організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-5. Здатність до аналізу кадрового бізнес-консалтингу в межах інноваційного підходу.</p> <p>ПК-8. Здатність до розкриття змісту та головних характеристик продуктів кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-13. Знання професійних стандартів та соціально-етичних норм професійної діяльності у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-14. Знання змісту, завдань та головних складових аудиту персоналу, його етапів та інструментарію.</p> <p>ПК-17. Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з кадрової політики.</p> <p>ПК-20. Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p>
ЗК-4. Уміння приймати обґрунтовані рішення у складних та непередбачуваних умовах, стресових та конфліктних ситуаціях.	<p>ПК-7. Уміння приймати обґрунтовані рішення з проблем кадрового бізнес-консалтингу у складних та непередбачуваних умовах, стресових та конфліктних ситуаціях.</p> <p>ПК-23. Знання сутності, причин та класифікації конфліктів, особливостей перебігу конфліктів в організації, методів управління конфліктами та наслідків управління конфліктами.</p>
ЗК-5. Уміння формувати команди для	ПК-23. Знання сутності, причин та

розв'язання складних проблем бізнесу, розбудовувати ефективні міжособистісні комунікації в процесі бізнес-консультування.	<p>класифікації конфліктів, особливостей перебігу конфліктів в організації, методів управління конфліктами та наслідків управління конфліктами.</p> <p>ПК-24. Уміння розбудовувати ефективні міжособистісні комунікації в процесі консультування з питань управління персоналом.</p>
ЗК-6. Здатність до інноваційності в умовах невизначеності зовнішнього середовища.	ПК-16. Здатність до формування інноваційного продуктового портфелю кадрового бізнес-консалтингу.
ЗК-7. Здатність до дослідницької роботи, управління проектами та інноваціями.	ПК-11. Здатність до дослідницької роботи та розроблення інноваційних рекомендацій та пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.
ЗК-8. Уміння чітко та доказово формулювати власні висновки, науково обґрунтовувати їх, переконливо та недвозначно доносити власну позицію до суб'єктів бізнесу.	ПК-19. Уміння чітко формулювати рекомендації з питань управління персоналом, науково обґрунтовувати їх, переконливо та недвозначно доносити власну позицію до клієнтських бізнес-організацій.
ЗК-9. Здатність до подальшого самостійного навчання, розвитку особистих здібностей, професійного самовдосконалення, безперервної освіти, оновлення та інтеграції знань.	<p>ПК-21. Уміння розробляти систему мотивації персоналу, комплекси заходів із самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p> <p>ПК-25. Здатність до подальшого самостійного навчання, професійного самовдосконалення у галузі кадрового бізнес-консалтингу.</p>
ЗК-12. Знання етичних принципів професійної діяльності.	ПК-13. Знання професійних стандартів та соціально-етичних норм професійної діяльності у сфері кадрового бізнес-консалтингу.
ЗК-14. Уміння виявляти проблеми в сфері професійної діяльності, визначати нестандартні заходи стосовно їх розв'язання.	<p>ПК-10. Здатність до розроблення та впровадження інноваційних методів і способів конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.</p> <p>ПК-11. Здатність до дослідницької роботи та розроблення інноваційних рекомендацій та пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.</p>
ЗК-15. Здатність до спілкування з представниками різних професійних груп та культур, ефективного налагоджування міждисциплінарних і кроскультурних ділових комунікацій.	ПК-24. Уміння розбудовувати ефективні міжособистісні комунікації в процесі консультування з питань управління персоналом.
ЗК-16. Уміння неупереджено та об'єктивно оцінювати результати господарювання, знаходити баланс	ПК-8. Здатність до розкриття змісту та головних характеристик продуктів кадрового бізнес-консалтингу.

соціально-економічних інтересів бізнесу та суспільства.	
<b>ФКС – фахові компетентності за спеціальністю «Економіка»</b>	<b>ПК – предметні компетентності з навчальної дисципліни</b>
ФКС-1. Здатність до системного розуміння змісту, структури та тенденцій інноваційного розвитку економіки.	<p>ПК-2. Знання предмету та методології кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-3. Знання інноваційних теорій та методів кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-4. Знання теоретичних та практичних засад організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-5. Здатність до аналізу кадрового бізнес-консалтингу в межах інноваційного підходу.</p> <p>ПК-13. Знання професійних стандартів та соціально-етичних норм професійної діяльності у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p>
ФКС-3. Здатність до розуміння змісту та головних характеристик послуг бізнес-консалтингу як форми інституційного закріплення та поширення професійних знань, інформації та практичного досвіду, що є основою інноваційної підприємницької діяльності у різних галузях економіки на національному та світовому рівнях.	<p>ПК-8. Здатність до розкриття змісту та головних характеристик продуктів кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-9. Знання інноваційних методів ефективного консультативного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>ПК-14. Знання змісту, завдань та головних складових аудиту персоналу, його етапів та інструментарію.</p> <p>ПК-17. Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з кадрової політики.</p> <p>ПК-20. Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p>
ФКС-4. Здатність до розуміння економіко-організаційних особливостей консалтингового бізнесу, що поєднує підприємницькі, професійні та інноваційні чинники ефективності бізнес-консалтингу, економічні та правові засади діяльності професіоналів з надання консалтингових послуг.	<p>ПК-4. Знання теоретичних та практичних засад організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-5. Здатність до аналізу кадрового бізнес-консалтингу в межах інноваційного підходу.</p> <p>ПК-13. Знання професійних стандартів та соціально-етичних норм професійної діяльності у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p>

<p>ФКС-5. Уміння ефективно управляти інноваційною діяльністю консалтингової фірми як інтелектуальної організації та суб'єкта підприємництва у сфері бізнес-консалтингу.</p>	<p>ПК-1. Знання концепцій управління персоналом в межах американської, японської та європейської моделей менеджменту.</p> <p>ПК-4. Знання теоретичних та практичних засад організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-7. Уміння приймати обґрунтовані рішення з проблем кадрового бізнес-консалтингу у складних та непередбачуваних умовах, стресових та конфліктних ситуаціях.</p> <p>ПК-10. Здатність до розроблення та впровадження інноваційних методів і способів конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.</p> <p>ПК-11. Здатність до дослідницької роботи та розроблення інноваційних рекомендацій та пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-21. Уміння розробляти систему мотивації персоналу, комплекси заходів із самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p>
<p>ФКС-6. Уміння застосовувати системний підхід для визначення цілей менеджменту та маркетингу послуг бізнес-консалтингу та шляхів їх досягнення.</p>	<p>ПК-4. Знання теоретичних та практичних засад організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-11. Здатність до дослідницької роботи та розроблення інноваційних рекомендацій та пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.</p>
<p>ФКС-7. Здатність до професійної консультаційної діяльності на основі теоретичних знань та практичних навичок здійснення різних форм та видів інноваційного бізнес-консалтингу.</p>	<p>ПК-6. Здатність до надання консультацій із питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.</p> <p>ПК-9. Знання інноваційних методів ефективного консультаційного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>ПК-12. Уміння розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>ПК-15. Уміння здійснювати аудит</p>

	<p>управлінських та кадрових процесів, аудит структури організації та аудит безпосередньо персоналу.</p> <p>ПК-18. Уміння здійснювати профорієнтацію, сприяти психологічній та професійній адаптації працівників, ефективному навчанню та сертифікації персоналу.</p> <p>ПК-19. Уміння чітко формулювати рекомендації з питань управління персоналом, науково обґрунтовувати їх, переконливо та недвозначно доносити власну позицію до клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>ПК-22. Уміння організовувати ефективну співпрацю з клієнтською бізнес-організацією на всіх етапах консалтингу з питань управління персоналом.</p>
<p>ФКС-11. Здатність до розробки кадрової політики бізнес-організації, кадрових стратегій бізнесу.</p>	<p>ПК-1. Знання концепцій управління персоналом в межах американської, японської та європейської моделей менеджменту.</p> <p>ПК-6. Здатність до надання консультацій із питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.</p> <p>ПК-12. Уміння розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>ПК-15. Уміння здійснювати аудит управлінських та кадрових процесів, аудит структури організації та аудит безпосередньо персоналу.</p> <p>ПК-17. Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з кадрової політики.</p> <p>ПК-18. Уміння здійснювати профорієнтацію, сприяти психологічній та професійній адаптації працівників, ефективному навчанню та сертифікації персоналу.</p> <p>ПК-19. Уміння чітко формулювати рекомендації з питань управління персоналом, науково обґрунтовувати їх, переконливо та недвозначно доносити власну позицію до клієнтських бізнес-організацій.</p>
<p>ФКС-12. Уміння виявляти та</p>	<p>ПК-10. Здатність до розроблення та</p>

<p>створювати конкурентні переваги бізнесу на основі діагностики та вдосконалення системи маркетингу та продажів, оптимізації маркетингового бюджету бізнес-організації.</p>	<p>впровадження інноваційних методів і способів конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.</p> <p>ПК-16. Здатність до формування інноваційного продуктового портфелю кадрового бізнес-консалтингу.</p>
<p>ФКС-13. Уміння виявляти проблеми управління корпоративними бізнес-організаціями та забезпечувати їх розв'язання на основі методологічних засад, принципів та методів корпоративного бізнес-консалтингу.</p>	<p>ПК-23. Знання сутності, причин та класифікації конфліктів, особливостей перебігу конфліктів в організації, методів управління конфліктами та наслідків управління конфліктами.</p>
<p>ФКС-14. Здатність до розуміння принципів консалтингу в сфері проектної діяльності бізнесу різних видів та масштабів, управління бізнес-проектами на інноваційній основі.</p>	<p>ПК-20. Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p>
<p>ФКС-24. Здатність до ефективних комунікацій у процесі бізнес-консалтингу, формування позитивних консультант-клієнтських відносин, застосування новітніх систем збирання, аналізу та обміну інформацією.</p>	<p>ПК-22. Уміння організувати ефективну співпрацю з клієнтською бізнес-організацією на всіх етапах консалтингу з питань управління персоналом.</p> <p>ПК-24. Уміння розбудовувати ефективні міжособистісні комунікації в процесі консультування з питань управління персоналом.</p>
<p>ФКС-25. Уміння управляти власною професійною кар'єрою, підвищувати особисту конкурентоспроможність на ринку послуг бізнес-консалтингу.</p>	<p>ПК-21. Уміння розробляти систему мотивації персоналу, комплекси заходів із самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p> <p>ПК-25. Здатність до подальшого самостійного навчання, професійного самовдосконалення у галузі кадрового бізнес-консалтингу.</p>
<p><b>ФКП – фахові компетентності за профілем (спеціалізацією) «Бізнес-консалтинг»</b></p>	<p><b>ПК – предметні компетентності з навчальної дисципліни</b></p>
<p>ФКП-1. Знання інноваційних теорій, моделей та методів бізнес-консалтингу.</p>	<p>ПК-3. Знання інноваційних теорій та методів кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-5. Здатність до аналізу кадрового бізнес-консалтингу в межах інноваційного підходу.</p>
<p>ФКП-3. Здатність до формування інноваційного продуктового портфелю бізнес-консалтингу на основі сучасних підходів економічної теорії сфери послуг.</p>	<p>ПК-11. Здатність до дослідницької роботи та розроблення інноваційних рекомендацій та пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.</p> <p>ПК-16. Здатність до формування інноваційного продуктового портфелю кадрового бізнес-</p>

	консалтингу.
ФКП-5. Знання ефективних організаційних форм консалтингового бізнесу.	ПК-4. Знання теоретичних та практичних засад організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу.
ФКП-11. Здатність до формування маркетингового комплексу бізнес-консалтингу відповідно до сучасних теорій маркетингу послуг.	ПК-8. Здатність до розкриття змісту та головних характеристик продуктів кадрового бізнес-консалтингу.  ПК-16. Здатність до формування інноваційного продуктового портфелю кадрового бізнес-консалтингу.
ФКП-12. Уміння організовувати ефективну співпрацю з клієнтською бізнес-організацією на всіх етапах консультаційного процесу.	ПК-22. Уміння організовувати ефективну співпрацю з клієнтською бізнес-організацією на всіх етапах консалтингу з питань управління персоналом.  ПК-24. Уміння розбудовувати ефективні міжособистісні комунікації в процесі консультування з питань управління персоналом.
ФКП-16. Уміння розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення конкурентних переваг та конкурентоспроможності клієнтських бізнес-організацій.	ПК-9. Знання інноваційних методів ефективного консультаційного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.  ПК-10. Здатність до розроблення та впровадження інноваційних методів і способів конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.  ПК-12. Уміння розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.  ПК-19. Уміння чітко формулювати рекомендації з питань управління персоналом, науково обґрунтовувати їх, переконливо та недвозначно доносити власну позицію до клієнтських бізнес-організацій.
ФКП-20. Знання сучасних методів ефективного консультаційного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.	ПК-2. Знання предмету та методології кадрового бізнес-консалтингу.  ПК-6. Здатність до надання консультацій із питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.  ПК-17. Знання змісту, завдань та головних складових консалтингу з кадрової політики.
ФКП-22. Уміння аналізувати	ПК-14. Знання змісту, завдань та головних



<p>діяльність корпоративних бізнес-організацій.</p>	<p>складових аудиту персоналу, його етапів та інструментарію.</p> <p>ПК-15. Уміння здійснювати аудит управлінських та кадрових процесів, аудит структури організації та аудит безпосередньо персоналу.</p> <p>ПК-21. Уміння розробляти систему мотивації персоналу, комплекси заходів із самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p> <p>ПК-23. Знання сутності, причин та класифікації конфліктів, особливостей перебігу конфліктів в організації, методів управління конфліктами та наслідків управління конфліктами.</p>
<p>ФКП-25. Знання соціально-етичних норм професійної діяльності бізнес-консультанта.</p>	<p>ПК-13. Знання професійних стандартів та соціально-етичних норм професійної діяльності у сфері кадрового бізнес-консалтингу.</p>

## Додаток 2

## Карта результатів навчання здобувача вищої освіти, сформульованих у термінах компетентностей

Шифр та назва РН за спеціальністю і / або спеціалізацією	Модуль НД	Шифр та назва РН з навчальної дисципліни
<b>РНС – результати навчання за спеціальністю «Економіка»</b>		<b>Результати навчання з навчальної дисципліни</b>
РНС-1. Застосовувати інструментарій сучасних економічних досліджень у процесі аналізу проблем функціонування та розвитку бізнес-організацій у період локальних та глобальних суспільних трансформацій.	№ 1	РНС НД-1.1. Аналізувати концепції управління персоналом американської, японської та європейської моделей менеджменту.  РНС НД-1.2. Використовувати методологію кадрового бізнес-консалтингу у процесі аналізу проблем функціонування та розвитку бізнес-організацій.  РНС НД-1.3. Охарактеризувати інноваційні теорії та методи кадрового бізнес-консалтингу.  РНС НД-1.6. Аналізувати зміст та визначальні риси консалтингових послуг та методик.
РНС-2. Демонструвати здатність до обґрунтування інноваційних проектів розвитку бізнес-організацій на національному, регіональному та міжнародному ринках.	№ 2	РНС НД-2.15. Демонструвати здатність до обґрунтування рекомендацій та пропозицій з питань управління персоналом, переконливого та недвозначного представлення власної позиції клієнтам.
РНС-3. Здійснювати реструктуризацію продуктового портфеля бізнес-організацій відповідно до новітніх тенденцій розвитку національного й світового ринку.	№ 1	РНС НД-1.6. Аналізувати зміст та визначальні риси консалтингових послуг та методик.  РНС НД-1.7. Розробляти інноваційні рекомендації та пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.
РНС-4. Здійснювати вибір організаційних форм діяльності, оптимальних моделей їх інноваційного розвитку.	№ 1	РНС НД-1.4. Застосовувати знання та уміння з організації бізнесу в сфері кадрового бізнес-консалтингу.  РНС НД-1.5. Дотримуватися професійних стандартів та соціально-етичних норм у процесі консалтингу з питань управління персоналом.  РНС НД-1.7. Розробляти інноваційні рекомендації та пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з

		кадрового бізнес-консалтингу.
PHC-5. Досліджувати ринок консалтингової фірми, сильні та слабкі сторони її конкурентної позиції у певних ринкових сегментах.	№ 1	PHC НД-1.8. Розробляти інноваційні методи та способи конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.
PHC-6. Аналізувати ефективність менеджменту та маркетингу консалтингової фірми, її кадрової та фінансової політики.	№ 1	PHC НД-1.9. Аналізувати ефективність кадрової політики консалтингової фірми.
PHC-7. Організовувати ефективні внутрішньофірмові відносини, застосовуючи сучасні форми інтелектуальної співпраці учасників консультаційного процесу.	№ 1	PHC НД-1.5. Дотримуватися професійних стандартів та соціально-етичних норм у процесі консалтингу з питань управління персоналом.
	№ 2	PHC НД-2.5. Організовувати ефективні внутрішньофірмові відносини, застосовуючи сучасну методологію управління персоналом.  PHC НД-2.11. Визначати зміст, завдання та головні складові консалтингових послуг з питань мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.
PHC-10. Пропонувати бізнес-організації заходи, спрямовані на забезпечення її фінансової стійкості та незалежності, мінімізацію ризиків і витрат.	№ 2	PHC НД-2.10. Розробляти консультаційні проекти з організації кадрового діловодства, профорієнтації, психологічної та професійної адаптації працівників, навчання та сертифікації персоналу, організації роботи персоналу.
PHC-12. Здійснювати консалтинговий цикл, що охоплює етапи діагностики ринкової позиції бізнесу та його середовища, формулювання проблеми бізнесу та вибору оптимального варіанту її розв'язання, розробки та супроводу впровадження бізнес-організацією консультаційного проекту.	№ 2	PHC НД-2.2. Розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.
		PHC НД-2.6. Розробляти консультаційні проекти з аудиту управлінських та кадрових процесів, аудиту структури організації та аудиту безпосередньо персоналу.
		PHC НД-2.10. Розробляти консультаційні проекти з організації кадрового діловодства, профорієнтації, психологічної та професійної адаптації працівників, навчання та сертифікації персоналу, організації роботи персоналу.
		PHC НД-2.12. Розробляти

		<p>консультаційні проекти з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p> <p>РНС НД-2.14. Розробляти консультаційні проекти з управління конфліктами у клієнтських бізнес-організаціях.</p> <p>РНС НД-2.16. Розробляти консультаційні проекти з формування команд відповідно до потреб клієнтських бізнес-організацій.</p>
РНС-13. Демонструвати здатність до здійснення функцій публік рілейшнз та ефективних комунікацій.	№ 2	РНС НД-2.13. Демонструвати здатність до ефективних комунікацій з клієнтами.
РНС-14. Використовувати результати статистичних досліджень, економічної діагностики та аналітики для обґрунтування ефективних консультаційних проектів та рекомендацій.	№ 2	<p>РНС НД-2.2. Розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>РНС НД-2.6. Розробляти консультаційні проекти з аудиту управлінських та кадрових процесів, аудиту структури організації та аудиту безпосередньо персоналу.</p>
РНС-15. Володіти сучасними методами підбору персоналу та створення ефективних кадрових структур.	№ 2	<p>РНС НД-2.1. Надавати консультації з питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.</p> <p>РНС НД-2.3. Використовувати інноваційні методи ефективного консультаційного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.</p> <p>РНС НД-2.7. Визначати зміст, завдання, головні складові, інструментарій та етапи аудиту персоналу.</p> <p>РНС НД-2.9. Визначати зміст, завдання та головні складові консалтингових послуг з проблем кадрової політики.</p> <p>РНС НД-2.10. Розробляти консультаційні проекти з організації кадрового діловодства, профорієнтації, психологічної та професійної адаптації працівників, навчання та сертифікації персоналу, організації роботи</p>

		персоналу.
<b>РНП – результати навчання за профілем (спеціалізацією) «Бізнес-консалтинг»</b>		<b>Результати навчання з навчальної дисципліни</b>
РНП-1. Охарактеризувати інноваційні концепції бізнес-консалтингу на основі сучасних методів та підходів соціально-економічних досліджень розвитку підприємницької діяльності.	№ 1	РНС НД-1.3. Охарактеризувати інноваційні теорії та методи кадрового бізнес-консалтингу.
РНП-2. Розробляти інноваційні ринкові та продуктові стратегії бізнес-консалтингу.	№ 1	РНС НД-1.4. Застосовувати знання та уміння з організації бізнесу в сфері кадрового бізнес-консалтингу.  РНС НД-1.5. Дотримуватися професійних стандартів та соціально-етичних норм у процесі консалтингу з питань управління персоналом.  РНС НД-1.7. Розробляти інноваційні рекомендації та пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.  РНС НД-1.8. Розробляти інноваційні методи та способи конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.
РНП-3. Визначати номенклатуру та асортимент послуг бізнес-консалтингу відповідно до сучасних вимог бізнесу.	№ 2	РНС НД-2.8. Формувати інноваційний продуктовий портфель кадрового бізнес-консалтингу.
РНП-4. Розробляти консультаційні проекти інноваційного розвитку суб'єктів бізнес-консалтингу.	№ 1	РНС НД-1.7. Розробляти інноваційні рекомендації та пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.  РНС НД-1.8. Розробляти інноваційні методи та способи конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.
РНП-5. Організувати працю консультантів та її оплату на основі принципів системи білінгу.	№ 2	РНС НД-2.5. Організувати ефективні внутрішньофірмові відносини, застосовуючи сучасну методологію управління персоналом.  РНС НД-2.12. Розробляти консультаційні проекти з мотивації

		персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.
РНП-10. Оцінювати ефективність консультацій та консультаційних проектів з розв'язання проблем клієнтських бізнес-організацій.	№ 1	РНС НД-1.6. Аналізувати зміст та визначальні риси консалтингових послуг та методик.
РНП-11. Розробляти інноваційні методи та підходи консалтингового обслуговування бізнесу.	№ 1	РНС НД-1.3. Охарактеризувати інноваційні теорії та методи кадрового бізнес-консалтингу.
	№ 2	РНС НД-2.1. Надавати консультації з питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.  РНС НД-2.4. Розробляти інноваційні методи та підходи консалтингового обслуговування бізнесу з питань управління персоналом.
РНП-13. Оцінювати ефективність моделей організації консультант-клієнтських відносин у процесі консалтингового обслуговування бізнес-організацій.	№ 2	РНС НД-2.13. Демонструвати здатність до ефективних комунікацій з клієнтами.
РНП-16. Розробляти консультаційні проекти ресурсного забезпечення інноваційної діяльності клієнтських бізнес-організацій.	№ 2	РНС НД-2.3. Використовувати інноваційні методи ефективного консультаційного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.
РНП-18. Розробляти консультаційні проекти з фінансового планування, аналізу, експертизи та оцінки бізнесу.	№ 2	РНС НД-2.6. Розробляти консультаційні проекти з аудиту управлінських та кадрових процесів, аудиту структури організації та аудиту безпосередньо персоналу.
		РНС НД-2.7. Визначати зміст, завдання, головні складові, інструментарій та етапи аудиту персоналу.
		РНС НД-2.9. Визначати зміст, завдання та головні складові консалтингових послуг з проблем кадрової політики.
		РНС НД-2.10. Розробляти консультаційні проекти з організації кадрового діловодства, профорієнтації, психологічної та професійної адаптації працівників, навчання та сертифікації персоналу, організації роботи персоналу.
		РНС НД-2.11. Визначати зміст, завдання та головні складові консалтингових

	<p>послуг з питань мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p> <p>РНС НД-2.12. Розробляти консультаційні проекти з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.</p> <p>РНС НД-2.14. Розробляти консультаційні проекти з управління конфліктами у клієнтських бізнес-організаціях.</p> <p>РНС НД-2.15. Демонструвати здатність до обґрунтування рекомендацій та пропозицій з питань управління персоналом, переконливого та недвозначного представлення власної позиції клієнтам.</p> <p>РНС НД-2.16. Розробляти консультаційні проекти з формування команд відповідно до потреб клієнтських бізнес-організацій.</p>
--	--

**Матриця зв'язків між модулями навчальної дисципліни, результатами навчання та предметними компетентностями у програмі навчальної дисципліни**

Результати навчання за дисципліною «Кадровий бізнес-консалтинг» / модулями	Предметні компетентності																								
	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5	ПК-6	ПК-7	ПК-8	ПК-9	ПК-10	ПК-11	ПК-12	ПК-13	ПК-14	ПК-15	ПК-16	ПК-17	ПК-18	ПК-19	ПК-20	ПК-21	ПК-22	ПК-23	ПК-24	ПК-25
<b>Модуль 1</b>																									
РНС НД – 1.1.	X	X																							
РНС НД – 1.2.	X	X	X		X			X																	
РНС НД – 1.3.		X	X		X			X																	
РНС НД – 1.4.				X						X															
РНС НД – 1.5.													X												
РНС НД – 1.6.								X						X											
РНС НД – 1.7.			X	X		X			X	X	X	X													
РНС НД – 1.8.						X	X			X	X														
РНС НД – 1.9.	X													X	X										
<b>Модуль 2</b>																									
РНС НД – 2.1.														X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
РНС НД – 2.2.														X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
РНС НД – 2.3.												X													X
РНС НД – 2.4.														X	X	X	X	X		X	X		X	X	X
РНС НД – 2.5.														X	X		X	X		X	X	X	X	X	
РНС НД – 2.6.														X	X							X			
РНС НД – 2.7.														X	X										
РНС НД – 2.8.														X	X	X	X	X		X	X				X
РНС НД – 2.9.																	X	X		X	X				
РНС НД – 2.10.																	X	X				X			
РНС НД – 2.11.																			X	X					
РНС НД – 2.12.																			X	X	X				
РНС НД – 2.13.																			X			X			X
РНС НД – 2.14.																					X	X			
РНС НД – 2.15.														X	X		X	X	X	X	X		X	X	
РНС НД – 2.16.																						X		X	