

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Кафедра економічної теорії

С И Л А Б У С

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

Силабус навчальної дисципліни «Кадровий бізнес-консалтинг» для студентів другого (магістерського) освітньо-кваліфікаційного рівня галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації «Бізнес-консалтинг» фінансово-правового факультету. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. 22 с.

Розробник

Губін Кирил Григорович – доцент кафедри економічної теорії, кандидат економічних наук, доцент

Затверджено на засіданні кафедри економічної теорії

(протокол № 5 від 10 січня 2019 р.)

Дата оновлення – 12 вересня 2019 р.

Завідувачка кафедри Л. С. Шевченко Л. С. Шевченко

Зміст

1. Вступ.....	4
2. Анотація програми та основні модулі навчальної дисципліни.....	9
3. Вимоги викладача.....	11
4. Контрольні заходи результатів навчання.....	11
5. Самостійна робота, показники академічної активності та додаткових освітніх досягнень студентів.....	13
6. Інформаційне забезпечення самостійної роботи студентів.....	15

1. Вступ

1.1. Дані про викладача, який викладає навчальну дисципліну:

Губін Кирил Григорович – к.е.н., доцент, доцент кафедри економічної теорії; тел. 704-92-58, hubin@ukr.net

1.2. 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.

1.3. 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».

1.4. Опис навчальної дисципліни

Кількість кредитів ЕКТС – 5,0.

Загальна кількість годин – 150.

Термін викладання – 1 семестр.

1.5. 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 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-11.	Здатність до дослідницької роботи та розроблення інноваційних рекомендацій та пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності з кадрового бізнес-консалтингу.
ПК-12.	Уміння розробляти інноваційні консультаційні 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, ефективного навчання 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.

1.6. 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.
PHC HD-1.8.	Розробляти інноваційні методи та способи конкурентної боротьби за умов використання конкурентами ринкових конкурентних переваг та неринкових конкурентних квазіпереваг.
PHC HD-1.9.	Аналізувати ефективність кадрової політики консалтингової фірми.
PHC HD-2.1.	Надавати консультації з питань управління персоналом із застосуванням інноваційних підходів до реалізації професійних функцій.
PHC HD-2.2.	Розробляти інноваційні консультаційні проекти забезпечення ефективної кадрової політики клієнтських бізнес-організацій.
PHC HD-2.3.	Використовувати інноваційні методи ефективного консультаційного супроводу пошуку та підбору кадрів клієнтських бізнес-організацій.
PHC HD-2.4.	Розробляти інноваційні методи та підходи консалтингового обслуговування бізнесу з питань управління персоналом.
PHC HD-2.5.	Організовувати ефективні внутрішньофірмові відносини, застосовуючи сучасну методологію управління персоналом.
PHC HD-2.6.	Розробляти консультаційні проекти з аудиту управлінських та кадрових процесів, аудиту структури організації та аудиту безпосередньо персоналу.
PHC HD-2.7.	Визначати зміст, завдання, головні складові, інструментарій та етапи аудиту персоналу.
PHC HD-2.8.	Формувати інноваційний продуктивний портфель кадрового бізнес-консалтингу.
PHC HD-2.9.	Визначати зміст, завдання та головні складові консалтингових послуг з проблем кадрової політики.
PHC HD-2.10.	Розробляти консультаційні проекти з організації кадрового діловодства, профорієнтації, психологічної та професійної адаптації працівників, навчання та сертифікації персоналу, організації роботи персоналу.
PHC HD-2.11.	Визначати зміст, завдання та головні складові консалтингових послуг з питань мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.
PHC HD-2.12.	Розробляти консультаційні проекти з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою.
PHC HD-2.13.	Демонструвати здатність до ефективних комунікацій з клієнтами.
PHC HD-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.

2. Анотація програми та основні модулі навчальної дисципліни

2.1. Анотація програми

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

Розглядаються теоретико-методологічні, професійні та організаційні засади кадрового бізнес-консалтингу. Характеризуються зародження, розвиток та сучасний стан управлінської думки. Як змістовна база кадрового бізнес-консалтингу аналізується сутність та органічна єдність управління персоналом, професійної консалтингової діяльності та консалтингу як бізнесу. Розкривається зміст консалтингу з питань управління персоналом як професійної діяльності, науки та навчальної дисципліни. Висвітлюються особливості бізнесу в сфері кадрового бізнес-консалтингу, можливі конкурентні моделі ринку, вибір оптимальної організаційної форми діяльності, види продукції кадрового бізнес-консалтингу, особливості конкурентної боротьби, структура конкурентних переваг та стратегії протидії неринковим конкурентним перевагам у сфері кадрового бізнес-консалтингу. Розкриваються особливості підбору персоналу для консалтингових фірм, вимоги до особистих та професійних якостей співробітників, професійні стандарти та соціально-етичні норми кадрового консалтингу, особливості управління персоналом в консалтингових фірмах, розбудова ефективних комунікацій, управління організаційними змінами, підтримка та розвиток організаційної культури консалтингової фірми.

Модуль 2. Головні складові консалтингу з питань управління персоналом

Обґрунтовуються головні складові кадрового бізнес-консалтингу. Розкриваються зміст, завдання та складові аудиту персоналу. Надається характеристика етапам, інструментам та показникам аудиту персоналу. Висвітлюються особливості аудиту управлінських та кадрових процесів, аудиту структури організації та аудиту безпосередньо персоналу. Розглядаються зміст, завдання та головні складові консалтингу з кадрової політики. Розкриваються визначальні аспекти розробки кадрової політики, кадрового забезпечення системи управління персоналом, розробки та впровадження посадових інструкцій, пошуку та підбору персоналу, організації кадрового діловодства, аутстафінгу та аутсорсингу персоналу. Аналізуються особливості послуг з профорієнтації, сприяння психологічній та професійній адаптації працівників, навчання та сертифікації персоналу, оцінки та атестації співробітників, створення ефективної системи організації роботи персоналу. Розкриваються зміст, головні підходи та завдання мотивації персоналу. Висвітлюються особливості консалтингу з мотивації персоналу. Розглядаються сутність самоменеджменту, його призначення та складові. Висвітлюються зміст та складові консалтингу з питань управління часом, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою. Характеризуються зміст та завдання консалтингу з питань утворення команд та керівництва ними. Розкриваються причини та класифікація конфліктів, особливості перебігу конфліктів в організації, методи управління конфліктами та наслідки такого управління.

2.2. Основні модулі навчальної дисципліни

№	Модуль/назва	Кількість кредитів ЄКТС	Всього годин	Аудиторні заняття (контактні)				Самостійна робота студентів
				Лекції	Практичні заняття	Семінарські заняття	Інші види занять	
1	Модуль 1. Теоретичні, професійні та організаційні засади кадрового бізнес-	2,1	62	6	12	–	Колоквіум №1 (на ПЗ)	44

	консалтингу							
2	Модуль 2. Головні складові консалтингу з питань управління персоналом	2,9	88	10	18	–	Колок- віум № 2 (на ПЗ)	60
	Разом	5,0	150	16	30	–	–	104

3. Вимоги викладача

При вивченні «Кадрового бізнес-консалтингу» необхідно спиратися на конспект лекцій та рекомендовану літературу; використовувати інші джерела з альтернативними поглядами на ті чи інші питання задля формування продуктивної дискусії та різнобічного вивчення процесів та явищ у сфері кадрового бізнес-консалтингу.

Студенти повинні:

- регулярно відвідувати заняття;
- планомірно та систематично засвоювати навчальний матеріал;
- своєчасно та якісно виконувати завдання;
- активно працювати на практичних заняттях;
- брати участь в обговоренні дискусійних питань;
- формувати та висловлювати власну думку;
- повною мірою долучатися до активних форм навчання;
- відпрацьовувати пропущені практичні заняття;
- брати участь у роботі наукового гуртка;
- здійснювати підготовку тез доповідей, брати участь у конференціях;
- дотримуватися норм «Кодексу академічної етики Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого».

4. Контрольні заходи результатів навчання

Контроль знань у рамках навчальної дисципліни «Кадровий бізнес-консалтинг» здійснюється з урахуванням бально-рейтингової системи.

4.1. Розподіл балів між формами організації освітнього процесу і видами контрольних заходів

Лекції – 0 балів.

Практичні заняття – 50 балів.

Колоквіуми – 40 балів.

Самостійна робота студентів – 10 балів.

Підсумкова оцінка знань: 100 балів.

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

Формою підсумкового контролю знань студентів із навчальної 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.

4.2. Шкала підсумкової оцінки знань студентів

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

Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за 100-бальною шкалою, що використовується в НЮУ
A	Відмінно – відмінне виконання, лише з незначною кількістю помилок	Зараховано	90 – 100
B	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками		80 – 89
C	Добре – у цілому правильна робота з певною кількістю незначних помилок		75 – 79
D	Задовільно – непогано, але зі значною кількістю недоліків		70 – 74
E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії		60 – 69
FX	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим, як перескладати	Не зараховано	35 – 59

F	Незадовільно – необхідна серйозна подальша робота, обов’язковий повторний курс		0 – 34
---	---	--	--------

4.3. Методи педагогічного контролю

Традиційні методи:

– методи усного контролю: усне опитування (фронтальне та індивідуальне), диспут, моделювання та аналіз ситуаційних завдань, підготовка усних доповідей, колоквиум, залік;

– методи письмового контролю: розв’язання тестових завдань, практичних завдань і задач, підготовка есе та рефератів за ініціативою студента, peer review.

Інноваційні методи: ділові ігри, захист кейсу, «мозковий штурм», презентація консультаційного проекту, захист портфоліо.

Методи самоконтролю: самооцінка студента за питаннями для самоконтролю.

5. Самостійна робота, показники академічної активності

та додаткових освітніх досягнень студентів

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;
- анотація прочитаної додаткової літератури;
- участь у підготовці наочних або технічних засобів навчання;
- підготовка до колоквіумів.

Показники академічної активності та додаткових освітніх досягнень студентів:

- відповіді на питання плану практичного заняття під час заняття;

- відпрацювання тем пропущених практичних занять;
- захист наукових доповідей;
- презентація розроблених кейсів;
- публікація тез наукових доповідей та участь у конференціях;
- публікація наукових статей;
- виступ на конкурсі студентських наукових робіт;
- інші здобутки у сфері теорії та практики економічної діяльності, що підтверджені документально (грамоти, дипломи тощо).

6. Інформаційне забезпечення самостійної роботи студентів

Основна література

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: 01.09.2019).

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 (дата звернення: 01.09.2019).

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 (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., 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

(дата звернення: 01.09.2019).

Інших авторів:

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 (дата звернення: 01.09.2019).

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

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

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: 01.09.2019).

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.

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/MONOGRAFIJ_2009/MARCHENKO_2008.pdf (дата звернення: 03.09.2019).

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

Інших авторів:

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

Додаткова література

Навчальні посібники

Викладачів кафедри економічної теорії НЮУ імені Ярослава Мудрого:
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: 01.09.2019).

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.

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

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., Рижакова 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.

Олійник О. О. Аудит персоналу: навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2016. 290 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: 01.09.2019).

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: 01.09.2019).

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.

Монографії

Викладачів кафедри економічної теорії НЮУ імені Ярослава Мудрого:

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

(дата звернення: 01.09.2019).

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:

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: 01.09.2019).

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.

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

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

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.

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

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

Інтернет-ресурси:

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

Електронний архів-репозитарій Національного юридичного

університету імені Ярослава Мудрого. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

Інтернет-портал «Мережа аналітичних центрів України». URL: <http://www.intellect.org.ua> (дата звернення: 01.09.2019).

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

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

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

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

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).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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