



Національний університет
водного господарства
та природокористування

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства
та природокористування
Навчально-науковий інститут економіки та
менеджменту
Кафедра трудових ресурсів і підприємництва

06-05-51

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до курсової роботи

з навчальної дисципліни

«Стратегічне управління людськими ресурсами»

для здобувачів вищої освіти другого (магістерського)

рівня за спеціальністю 051 «Економіка»

за освітньою програмою

«Управління персоналом та економіка праці»

денної і заочної форм навчання

Рекомендовано науково-
методичною комісією зі
спеціальності 051 «Економіка»
Протокол № 15
від 04.06.2018р.

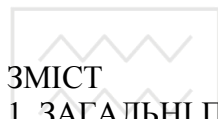
Рівне – 2018



Методичні рекомендації до курсової роботи з навчальної дисципліни «Стратегічне управління людськими ресурсами» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 051 «Економіка» за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці» денної і заочної форм навчання / Безтелесна Л. І. – Рівне : НУВГП, 2018. – 23 с.

Укладач: Безтелесна Л. І., д.е.н., завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Відповідальний за випуск – Безтелесна Л. І., д.е.н., проф., зав. кафедри трудових ресурсів і підприємництва.



ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
1.1. Мета і завдання курсової роботи	3
1.2. Оформлення курсової роботи	3
1.3. Вибір теми дослідження	4
1.4. Вивчення та вибір літератури	4
1.5. Оцінювання курсової роботи	5
2. МЕТОДИКА ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ	6
2.1. Орієнтовна структура курсової роботи	6
2.2. Характеристика розділів курсової роботи	7
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	15
ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ	16
Додатки	18



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Мета і завдання курсової роботи

Згідно з навчальним планом підготовки магістрів за спеціальністю 051 “Економіка» освітньої програми «Управління персоналом та економіка праці” студенти, вивчаючи дисципліну “Стратегічне управління людськими ресурсами”, виконують курсову роботу.

Метою написання курсової роботи є закріплення одержаних знань під час вивчення дисципліни “Стратегічне управління людськими ресурсами” та набуття навичок у вирішенні питань, що виникають у процесі управління людськими ресурсами для розробки практичних рекомендацій і пропозицій.

Основні завдання роботи полягають у:

- вивченні теоретичних і практичних особливостей стратегічного управління людськими ресурсами;
- аналізі бізнес-стратегії діяльності підприємства та стратегії управління людськими ресурсами, способу їх зв'язування;
- прогнозуванні тенденцій розвитку стратегій бізнесу та людських ресурсів підприємства;
- проектуванні програми заходів удосконалення системи стратегічного управління людськими ресурсами;
- обґрунтуванні соціально-економічної ефективності (ефекту) пропонованої програми заходів.

1.2. Оформлення курсової роботи

Курсова робота друкується на листках формату А4. Для основного тексту використовується шрифт Times New Roman 14, текст друкується через 1,5 інтервал і вирівнюється на ширину сторінки, що має ліве поле – 2,5 см, решту – 1,5 см. Абзац – 1,25 см.

При оформленні роботи необхідно дотримуватися таких правил: а) всі рисунки і таблиці нумеруються та



називаються у лаконічній формі, що відображає їх основний зміст; б) номер і назва таблиці наводяться зверху, а рисунків - знизу; в) таблиці і рисунки подаються за текстом, у відповідних параграфах.

Матеріали курсової роботи подають у такій послідовності:

- титульний лист (додаток А);
- завдання (додаток Б);
- зміст (назва розділів і параграфів з позначенням сторінок);
- основний текст (розділи роботи);
- висновки;
- список використаних джерел.

Зміст курсової роботи має бути викладений лаконічно і грамотно.

1.3. Вибір теми дослідження

Курсова робота виконується за індивідуальним завданням, яке видається керівником. За згодою керівника об'єктом дослідження може бути реальне підприємство чи його підрозділ, сукупність підприємств певного виду економічної діяльності. Тему курсової роботи студент обирає із переліку запропонованих (додаток В) і повідомляє викладача про здійснений вибір. Термін вибору теми - протягом першого тижня з початку навчального семестру. У групі не допускається повторення тем.

1.4. Вивчення та вибір літератури

Успішне виконання курсової роботи вимагає кропіткого вивчення літературних джерел. Відповідне ознайомлення найкраще розпочинати з підручників та навчальних посібників, де матеріал викладений послідовно та систематизовано. Обов'язковим при написанні курсової роботи є використання і періодичних професійних видань:



збірників наукових праць, фахових журналів, аналітично-статистичних збірників Державного центру зайнятості та регіональних центрів зайнятості, аналітичних звітів Міжнародних організацій.

Найбільш цінним є використання як вітчизняних, так і зарубіжних матеріалів наукових монографій.

Виконання роботи вимагає опрацювання документів статистичної і фінансової звітності підприємства.

1.5. Оцінювання курсової роботи

Курсова робота оцінюється комісією у складі двох викладачів. Загальна оцінка (у межах 100 балів) складається з оцінок, отриманих за якість виконання роботи та рівень її захисту. Критерії оцінювання наведено в табл. 1.

Таблиця 1.

Розподіл балів, що присвоюють за виконання курсової роботи

Критерії оцінювання	Можлива кількість балів
1) виконання роботи, в тому числі:	
1.1 своєчасність представлення на розгляд комісії	5
1.2 теоретична частина роботи	10
1.3 аналітична частина	10
1.4 прогностичні дослідження	10
1.5 проектна частина	15
1.6 вступ та висновки до роботи	5
1.7 оформлення згідно з вимогами стандарту	5
Разом за виконання	60
2) захист роботи	40
Максимальна загальна оцінка	100



Визначення оцінки, що відповідає набраній сумі балів здійснюється за шкалою:

Шкала оцінювання

Сума балів за всі форми навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою
90 - 100	відмінно
89 - 74	добре
73 - 60	задовільно
35 - 59	незадовільно з можливістю повторного складання
0 - 34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

2. МЕТОДИКА ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

2.1. Орієнтовна структура курсової роботи

Орієнтовна структура курсової роботи з дисципліни «Стратегічне управління людськими ресурсами» подана у табл. 2.

Таблиця 2.

Орієнтовна структура курсової роботи

Розділи	Кількість сторінок
Титульна сторінка	1
Зміст	1
Вступ	1-2
Розділ 1. Теоретичне обґрунтування сутності, показників вимірювання та інструментів регулювання обраного процесу управління людськими ресурсами підприємства	4-5



Розділ 2. Динамічний аналіз реалізації бізнес-стратегії підприємства	7-8
Розділ 3. Ідентифікація та оцінювання діючої стратегії управління людськими ресурсами підприємства та її зв'язку з бізнес-стратегією	
Розділ 4. Прогнозування розвитку стратегій бізнесу та управління людськими ресурсами підприємства	6-8
Розділ 5. Заходи удосконалення діючої чи проектування нової стратегії управління людськими ресурсами та їх очікувані результати	4-5
Висновки	1-2
Список використаних джерел	1-2
Додатки	
Розділ 2. Динамічний аналіз реалізації бізнес-стратегії підприємства	7-8

2.2. Характеристика розділів курсової роботи

У вступі обґрунтовано актуальність теми, її можливе практичне значення, мета, завдання, предмет, об'єкт та інформаційна база дослідження. Об'єкт дослідження має бути чітко визначений і ним є процес (руху, мотивації, розвитку чи ін.) людських ресурсів підприємства.

Інформаційною базою дослідження є конкретне підприємство (підрозділ) чи сукупність підприємств певного виду економічної діяльності, яке чітко вказується у вступі роботи.

У першому розділі роботи розкривається сутність стратегічного управління людськими ресурсами та обраного процесу (розвитку, руху, мотивації,



конкурентоспроможності та ін.). Подаються авторські тлумачення або ж ілюструється прихильність до пануючих на основі аналізу існуючих 3-5 наукових підходів. Обґрунтовуються, які фактори (чинники) впливають на обраний процес управління людськими ресурсами. Окрім того, проілюструється як обраний процес впливає на працівників, роботодавців та державу. Доцільним є обґрунтування позитивних та негативних наслідків процесу стратегічного управління людськими ресурсами.

Наводяться чинники і показники вимірювання, що використовуються, виокремлюються види та оцінки, вимірювання обраного процесу.

Наприклад, обраний процес – рух людських ресурсів. Виділяють такі види руху персоналу на підприємстві: кількісний та якісний, внутрішньоорганізаційний і зовнішній. Необхідним є відображення показників для вимірювання, а саме коефіцієнтів з прийняття, вибуття, обороту, плинності та ін.

У другому розділі роботи подається динамічний аналіз реалізації бізнес-стратегії підприємства. Студент повинен дати короткий аналіз діяльності підприємства, зазначивши його форму власності, описати який товар, продукцію або ж послугу воно виробляє, його конкурентів.

Період подання інформації становить 3 і більше років.

Динамічний аналіз реалізації бізнес-стратегії варто розпочати із представлення у табличній формі показників діяльності (табл. 3). Вихідною інформацією для формування табл. 3 є форми звітності підприємства, які розміщуються в додатках роботи.



Таблиця 3

Динамічний аналіз реалізації генеральної (бізнес)
стратегії (головної стратегії діяльності)

Показники	Од. вим.	Рік				Відхилення (абсолютне, відносне) (базове, ланцюгове)
		Базовий	Базовий +1	Базовий +2	Звітний	
Обсяг реалізованої продукції	тис. грн					
Валова додана вартість	тис. грн					
Кількість працівників	осіб					
Продуктивність праці	грн.					
Середня вартість основних засобів	тис. грн					
Середня вартість оборотних засобів	тис. грн					
Собівартість реалізованої продукції	тис. грн					
Витрати на одну гривню реалізованої продукції	грн					
Чистий прибуток	тис. грн					
Рентабельність продукції	%					

Окрім того, варто охарактеризувати, яку бізнес-стратегію реалізує підприємство за типом конкурентної боротьби (лідерства у витратах, диференціації, зосередження). Якщо ж підприємство є державним, то яку



ціль у соціально-економічній політиці воно виконує.

Динамічний аналіз реалізації бізнес-стратегії дає право виявити тенденції у діяльності підприємства.

У **третьому розділі роботи** варто ідентифікувати діючу стратегію за типом управління людськими ресурсами з поміж існуючих споживачької, партнерської, ідентифікаційної. Для виконання цього завдання варто у динаміці відобразити таку інформацію про людські ресурси підприємства, що відображено у табл. 4.

Таблиця 4

Динамічний аналіз реалізації стратегії управління людськими ресурсами

Показники	Од. вим.	Рік				Відхилення (абсолютне, відносне) (базове, ланцюгове)
		Базовий	Базовий +1	Базовий +2	Звітний	
<i>Кількість персоналу</i>						
Персонал, всього	осіб					
у т.ч. за віком:						
- до 35 років						
- працездатному						
- старше працездатного (пенсіонери)						
у т.ч. за ієрархією:						
- керівники						
- спеціалісти						
- фахівці						
- робітники						
у т.ч. за стажем роботи						
- до 1 року						
- від 1 до 3 років						
- від 3 до 5 років						
- від 5 до 10 років						



продовження таблиці 4

понад 10 років						
у т.ч. за участю у виробничому процесі						
- виробничий						
- невиробничий						
Рух персоналу (кількісний)						
Прийнято на роботу	осіб					
Звільнено:						
- усього						
в тому числі з причин:						
- змін в організації виробництва і праці						
- плинності						
Коефіцієнт обороту з прийому	%					
Коефіцієнт обороту зі звільнення						
Коефіцієнт загального обороту						
Коефіцієнт необхідного обороту						
Коефіцієнт плинності						
Коефіцієнт стабільності						
Коефіцієнт виживання						
Рух персоналу (якісний)						
Прийнято на стажування	осіб					
Переведено на інші посади упродовж року :						
- по горизонталі						
- по вертикалі						



продовження таблиці 4.

Мотивація персоналу						
ФЗП та його структура (основна, додаткова, інші заохочувальні і компенсаційні)	тис. грн					
Середньомісячний розмір заробітної плати		грн				
Продуктивність персоналу						
Валова додана вартість у розрахунку на 1 працівника	грн/ос.					

На підставі аналізу інформації оцінюємо відповідність між стратегією управління людськими ресурсами та генеральною (бізнес) стратегією. Ця відповідність може бути вертикальною чи горизонтальною. Вертикальна (зовнішня) передбачає відповідність діловим стратегіям, а саме: інноваціям, якості, лідерству в цінах, фазам життєвого циклу, організаційним особливостям. Внутрішня відповідність (горизонтальна) – досягається шляхом розробки цілісної, добре узгодженої сукупності взаємозв'язаних і взаємопідтримуючих напрямків політики і практики в сфері людських ресурсів. Її можна досягнути шляхом аналізу компетентності, розвитком персоналу і систем винагородження.

Саме у роботі на основі динамічного аналізу реалізації генеральної (бізнес) стратегії та управління людськими ресурсами робиться висновок про тип відповідності, а також пропозиції щодо внесення змін до діючої та проектування нової стратегії управління людськими ресурсами.



У четвертому розділі робиться прогнозування розвитку стратегій бізнесу та управління людськими ресурсами підприємства. Для цього бажано використати першочергово формалізовані, так і неформалізовані методи. Їх суть детально викладена у джерелі [4], а апробація у джерелі [5]. Побудована прогнозна факторна модель бажано має бути перевірена на адекватність, а отримані параметри - статистично значимі. Окрім того, модель повинна мати й соціально-економічний зміст.

З метою забезпечення достовірності прогнозу використання людських ресурсів необхідним є врахування й демографічних тенденцій. Їх врахування передбачає використання вікової структури людських ресурсів, а також методів демографічного прогнозування, зокрема, методу пересування вікових груп таблиць дожиття (смертності).

Результати дослідження у тексті роботи можна представити без проміжних обчислень, а останні помістити в додатках до роботи. Рекомендується виконувати відповідні обчислення за допомогою стандартної функції „Регресія” пакету аналізу програмного продукту „Excel”.

У п'ятому розділі на підставі обґрунтування пропозицій удосконалення діючої чи проектування нової стратегії управління людськими ресурсами автор повинен відобразити конкретні заходи щодо її впровадження. Усі запропоновані заходи повинні бути обґрунтованими, містити обсяг та джерела фінансових ресурсів, визначені терміни виконання: відповідальних за їх реалізацію. Пропоновані заходи щодо удосконалення стратегії управління людськими ресурсами доцільно представити у табличній формі (табл. 5).



Таблиця 5

Програма пропонуванних заходів із реалізації нової стратегії управління людськими ресурсами

	Назва заходу (рекомендації)	Обсяг та джерела фінансових ресурсів	Відповідальні за виконання	Терміни виконання
			

Необхідною умовою для впровадження пропонованої програми заходів є обґрунтування її соціально-економічної ефективності на основі типової таблиці 6.

Таблиця 6

Обґрунтування соціально-економічної ефективності
пропонуванних заходів

Назва пропонованого заходу	Ефект	
	економічний	соціальний
.....		

Приміром, якщо нова стратегія передбачає розширення кількості зайнятих людських ресурсів, то доцільно розрахувати приріст національного (регіонального) валового продукту, фонду заробітної плати, надходжень до бюджетів у формі сплати єдиного соціального внеску, доходної частини бюджетів (в частині сплати податку з доходів фізичних осіб, податку на прибуток тощо). Якщо ж пропонована стратегія передбачає вивільнення людських ресурсів, то необхідно розрахувати суми, які слід виплати для вивільнених працівників у формі допомоги по безробіттю, компенсаційних виплатах при звільненні.

У висновках у анотованому вигляді подаються найголовніші результати дослідження.



Рекомендована література

Базова

1. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2013. 466с. - URL: www.academia.edu/.../Стратегічне_управління_людськими_ресурсами_навчальни.
2. Матвійшин Є. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами : навчальний посібник. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 200 с. - URL: academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/.../5af22f60-d3a1-4d94-af68-9487ea73621f.pdf
3. Никифороенко В. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами : Навчально - методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Одеса : Атлант, 2014. 209 с. - URL: dspace.oneu.edu.ua/.../Стратегічне%20управління%20людськими%20ресурсами.p...

Допоміжна

1. Лібанова Е. М., Мельничук Д. П. Ринок праці в економічній системі : Навчальний посібник. Житомир : ЖІТІО. 2002. 260с.
2. Мізюк Б. М. Стратегічне управління : Підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Львів : Магнолія 2006,2007. 392с.
3. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : Підручник. 2- вид., перероб. і доп. Київ : КНЕУ, 2004. 699с.
4. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Державне регулювання зайнятості : Підручник. Рівне : НУВГП, 2006. 210 с.
5. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону : Монографія : Рівне: НУВГП, 2010. 222с.
6. Безтелесна Л. І., Пляшко О. С. Конкурентоспроможні людські ресурси: механізм



забезпечення в національній економіці : монографія. К.: Кондор - Видавництво, 2017. 184с.

7. Безтелесна Л. І. Стратегічне управління людськими ресурсами: Інформаційно-методичний посібник. Рівне: Рівненський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій. 2017. 24 с.

8. Соціальний концепт суспільних та економічних процесів національного розвитку : колективна монографія / Безтелесна Л. І., Сазонець І. Л. та ін.; за наук. ред. Л. І. Безтелесної. Рівне : Волинські обереги, 2015. 184с. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/id/eprint/4024>

9. А. В. Дейнека, В. А. Беспалько Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. М.: Дашков и К°, 2013. 392с. URL: stud.com.ua/950/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursa

Інтернет-ресурси

1. Кабінет Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua/>

2. Законодавство України. URL: <http://www.rada.kiev.ua/>

3. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

4. Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>

5. Рівненська обласна універсальна наукова бібліотека (м. Рівне, майдан Короленка, 6). URL: <http://www.libr.rv.ua/>

6. Рівненська централізована бібліотечна система (м. Рівне, вул. Київська, 44). URL: <http://cbs.rv.ua/>

7. Цифровий репозиторій ХНУГХ ім. А. Н. Бекетова.



Національний університет
водного господарства
та природокористування

URL: <http://eprints.kname.edu.ua/>

8. Цифровий репозиторій Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. URL: <http://dspace.univer.kharkov.ua/handle/123456789/568>

9. Наукова бібліотека НУВГП (м. Рівне, вул. Олекси Новака, 75). URL: <http://nuwm.edu.ua/naukova-biblioteka>
[http://nuwm.edu.ua/MySQL/page lib.php](http://nuwm.edu.ua/MySQL/page%20lib.php)



Національний університет
водного господарства
та природокористування



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
Національний університет водного господарства та
природокористування
Навчально-науковий інститут економіки та
менеджменту
Кафедра трудових ресурсів і підприємництва
Дисципліна «Стратегічне управління людськими
ресурсами»
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітня програма «Управління персоналом та
економіка праці»



ЗАВДАННЯ
на виконання курсової роботи

Студента _____
Тема: _____

Термін здачі роботи _____

Вихідні дані до роботи: наукова, методична, нормативна література, дані статистичної звітності, матеріали періодичної та спеціальної професійної літератури.

Зміст розрахунково-пояснювальної записки за темою:
«Стратегічне управління механічним рухом людських ресурсів підприємства»

Вступ

1. Теоретичні основи стратегічного управління механічним рухом людських ресурсів підприємства.

1.1. Суть та види механічного руху людських



ресурсів підприємства.

1.2. Чинники, що стимулюють механічний рух людських ресурсів підприємства.

1.3. Наслідки механічного руху людських ресурсів підприємства та їх стратегічна оцінка.

2. Динамічний аналіз реалізації бізнес-стратегії підприємства.

2.1. Місія, цілі, організаційна структура та предмет діяльності підприємства.

2.2. Аналіз тенденцій бізнес-діяльності підприємства та його конкурентів.

3. Ідентифікація та оцінювання діючої стратегії управління людськими ресурсами підприємства та її зв'язку з бізнес-стратегією.

3.1. Кількісна та якісна оцінка людських ресурсів підприємства.

3.2. Аналіз руху людських ресурсів на підприємстві.

3.3. Оцінювання системи мотивації людських ресурсів.

5. Програма заходів із удосконалення існуючої (проектування нової) стратегії управління людськими ресурсами.

5.1. Соціально-економічний ефект прогнозованих заходів.

Висновки

Список використаних джерел

Дата видачі завдання _____

Керівник роботи _____



ПЕРЕЛІК ТЕМ ДЛЯ ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

1. Забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів підприємства (підприємств виду економічної діяльності);
2. Регулювання використання людських ресурсів (держави, регіону, галузі, підприємства);
3. Регулювання руху людських ресурсів підприємства;
4. Управління професійною освітою людських ресурсів підприємства;
5. Регулювання природного руху людських ресурсів (держави, регіону);
6. Управління механічним рухом людських ресурсів (держави, регіону, галузі, підприємства);
7. Забезпечення формування якісних характеристик людських ресурсів (держави, регіону, галузі, підприємства);
8. Забезпечення управління якісним рухом людських ресурсів (держави, регіону, галузі, підприємства);
9. Формування продуктивної зайнятості людських ресурсів (держави, регіону, галузі, підприємства);
10. Забезпечення відтворення людських ресурсів (держави, регіону, галузі, підприємства);
11. Механізми діагностування та попередження конфліктів у використанні людських ресурсів (держави, регіону, галузі, підприємства);
12. Забезпечення стратегічного управління людськими ресурсами (держави, регіону, галузі, підприємства);
13. Реалізація стратегії винагороди в управлінні людськими ресурсами (держави, регіону, галузі,



підприємства);

14. Інфраструктура забезпечення стратегічного управління людськими ресурсами;

15. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів,

16. Забезпечення інноваційного розвитку людських ресурсів (держави, регіону, галузі, підприємства);

17. Вплив життєвого циклу організації на стратегію управління людськими ресурсами;

18. Вплив колективно-договірного регулювання на формування стратегії управління людськими ресурсами: (держави, регіону, галузі, підприємства);

19. Роль держави в стратегічному управлінні людськими ресурсами (держави, регіону, галузі, підприємства);

20. Реалізація можливостей лідерства у стратегічному управлінні людськими ресурсами (держави, регіону, галузі, підприємства);

21. Механізми забезпечення соціально-економічної ефективності стратегічного управління людськими ресурсами (держави, регіону, галузі, підприємства);

22. Реалізація соціального захисту в стратегічному управлінні людськими ресурсами (держави, регіону, галузі, підприємства);

23. Мотивація людських ресурсів до зайнятості в (державі, регіоні, галузі, підприємстві);

24. Вплив (національної, регіональної) економіки на формування стратегії управління людськими ресурсами;

25. Мотивація роботодавців (держави, регіону, галузі, підприємства) до формування стратегії управління людськими ресурсами;

26. Охорона праці у процесі стратегічного управління людськими ресурсами;



27. Забезпечення безпеки праці в стратегічному управлінні людськими ресурсами;

28. Пропаганда здорового способу життя у стратегічному управлінні людськими ресурсами;

29. Автоматизовані інформаційні системи у реалізації стратегічного управління людськими ресурсами;

30. Стимулювання розвитку підприємництва як основи реалізації стратегічного управління людськими ресурсами.

