



Національний університет водного господарства та природокористування

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

Кафедра трудових ресурсів і підприємництва

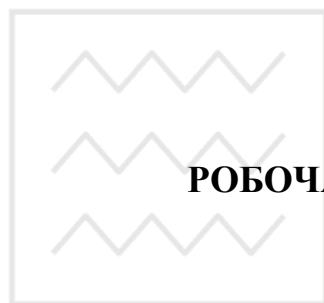
**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор з науково-педагогічної,  
методичної та виховної роботи

\_\_\_\_\_ О.А. Лагоднюк

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2018 року

06-05-18



Національний університет  
водного господарства  
та природокористування

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  
**Program of the Discipline**

**Стратегічне управління людськими ресурсами**

**Strategic Management of Human Resources**

(назва навчальної дисципліни)  
(name of the discipline)

спеціальність / specialty

**051 Економіка / Economics**

(назва спеціалізації)  
(name of the specialization)

спеціалізація / specialization

Управління персоналом та економіка праці /  
Personnel Management and Labour Economics

(назва спеціалізації)  
(name of the specialization)



Робоча програма навчальної дисципліни «Стратегічне управління людськими ресурсами» для студентів, які навчаються за спеціальністю 051 «Економіка» за спеціалізацією «Управління персоналом та економіка праці». Рівне: НУВГП, 2018, 14 с.

Розробник: Безтелесна Л.І., д.е.н, професор кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Протокол від «\_\_\_» \_\_\_ 2018 року № \_\_\_

Завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва \_\_\_\_\_ Л.І.Безтелесна

Схвалено науково-методичною комісією за спеціальністю 051 «Економіка»

Протокол від «\_\_\_» \_\_\_ 2018 року № \_\_\_

Голова науково-методичної комісії \_\_\_\_\_ Л.І.Безтелесна  
за спеціальністю 051 «Економіка»



## ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Стратегічне управління людськими ресурсами» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки магістрів спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці».

Предметом вивчення навчальної дисципліни є формування теоретичних знань та практичних навичок у процесі реалізації стратегічного управління людськими ресурсами.

Міждисциплінарні зв'язки: дисципліна «Стратегічне управління людськими ресурсами» є складовою частиною циклу дисциплін професійної підготовки студентів за спеціальністю 051 «Економіка» спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці».

Вивчення курсу передбачає наявність систематичних знань із дисциплін – «Стратегічний менеджмент», «Управління трудовим потенціалом», «Управління персоналом», «Ринок праці» цілеспрямованої роботи над вивченням спеціальної літератури, активної роботи на лекціях, практичних заняттях, самостійної роботи та виконання поставлених задач.

Вимоги до знань та умінь визначаються галузевими стандартами вищої освіти України.

### Анотація

Стратегічне управління людськими ресурсами – це навчальна дисципліна професійної підготовки магістрів спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці».

Данна дисципліна розкриває методологію стратегічного управління людськими ресурсами, роль стратегії управління людськими ресурсами та її взаємозв'язок із бізнес-стратегією, роль та значення служби управління людськими ресурсами, методику проведення стратегічного аналізу людських ресурсів організації, стратегічні можливості лідерства, команди і організації, процес стратегічного управління людськими ресурсами, організаційні та функціональні стратегії управління людськими ресурсами, стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації; проведення оцінки ефективності стратегічного управління людськими ресурсами.

Навчальна дисципліна «Стратегічне управління людськими ресурсами» призначена для надання студентам знань про теоретичні та практичні аспекти реалізації стратегічного управління людськими ресурсами.

**Ключові слова:** людські ресурси, стратегія, управління, організаційні стратегії, управління змінами, управління розвитком трудових відносин, стратегічне планування людських ресурсів, стратегічний розвиток людських ресурсів, стратегія винагороди.

### Abstract

Strategic human resource management is an academic discipline of the professional training of Master's Degree of specialty 051 'Economics'



### specialization 'Human Resources Management and Labor Economics'.

This discipline reveals the methodology of strategic human resource management, the role of the strategy of human resources management and its interrelations with business strategy, the role and importance of the human resources management service, the methodology for conducting strategic analysis of human resources of the organization, strategic leadership capabilities, teams and organizations, the strategic process human resources management, organizational and functional human resources management strategies, human resources management strategies on different stages of its development; evaluation of the effectiveness of strategic human resources management.

The academic discipline 'Strategic Human Resource Management' is aimed to provide students with the knowledge of the theoretical and practical aspects of strategic human resource management.

**Key words:** Human resources, strategy, management, organizational strategies, change management, management of labor relations development, strategic human resource planning, strategic human resource development, reward strategy.





## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, спеціалізація, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів - 5	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Обов'язкова	
	Спеціальність 051 Економіка		
Модулів - 2	Спеціалізація Управління персоналом та економіка праці	Рік підготовки	
Змістових модулів - 2		5-й	6-й
Загальна кількість годин - 150		Семестр	
		9-й	11-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4,0; самостійної роботи студента – 7,5	Рівень вищої освіти: магістр	26 год.	2 год.
		Практичні, семінарські	
		26 год.	10 год.
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		98 год.	138 год.
		в т.ч. курсова робота	
		24 год.	24 год.
Форма контролю:			
залік	залік		

### Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить (%):

- для денної форми навчання - 47% до 53%.
- для заочної форми навчання - 9% до 91%.

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Метою навчальної дисципліни** „Стратегічне управління людськими ресурсами” є засвоєння основ наукового і практичного управління людськими ресурсами в організації в умовах формування та функціонування інноваційної економіки.

**Основними завданнями дисципліни є:**

- ✓ формування стійких знань зі стратегічного управління людськими ресурсами;
- ✓ набуття навичок та вмінь самостійно аналізувати витрати на персонал та здійснювати їх бюджетування;



- ✓ вивчення взаємозв'язку між стратегією розвитку і стратегією управління людськими ресурсами;
- ✓ осмислення організаційних та функціональних стратегій управління людськими ресурсами;
- ✓ ознайомлення зі стратегічними можливостями лідерства, команди і організації та процесом стратегічного управління людськими ресурсами;
- ✓ вивчення зарубіжного досвіду досягнення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами та можливостями його застосування в Україні.

**У результаті вивчення дисципліни студент повинен знати:**

- методологію стратегічного управління людськими ресурсами;
- структуру стратегії управління людськими ресурсами;
- стратегічну роль служби управління людськими ресурсами;
- взаємозв'язок стратегії розвитку і стратегії управління людськими ресурсами;
- методику проведення стратегічного аналізу людських ресурсів організації;
- стратегічні можливості лідерства, команди і організації;
- функціональні стратегії управління людськими ресурсами;
- стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації;
- показники оцінювання ефективності стратегічного управління людськими ресурсами та шляхи її підвищення.

**Результатом вивчення навчальної дисципліни є набуття студентами таких компетенцій :**

- проектувати посадові обов'язки працівників кадрової служби та здійснювати бюджетування витрат на персонал;
- проводити стратегічний аналіз людських ресурсів організації;
- діагностувати організації на готовність до впровадження стратегічного управління людськими ресурсами;
- будувати стратегічні плани організації та систему планів розвитку людських ресурсів;
- оцінювати ефективність реалізації стратегії управління людськими ресурсами;
- моделювати компенсаційний пакет працівника відповідно до стратегічних цілей та завдань підприємства;
- здійснювати підбір, утримання та звільнення персоналу, а також адаптувати західний досвід до українських реалій.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Модуль 1**

#### **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Методологія, необхідність та аналіз стратегічного управління людськими ресурсами**



## **Тема 1. Методологія стратегічного управління людськими ресурсами.**

Визначення стратегічного управління людськими ресурсами. Цілі стратегічного управління людськими ресурсами. Обґрунтування стратегічного управління людськими ресурсами. Підходи до стратегічного управління людськими ресурсами. Еволюція стратегічного управління людськими ресурсами та характеристика її сучасного етапу. Стратегічне управління людськими ресурсами як навчальна дисципліна, предмет наукових досліджень, мистецтво і практика. Мета, предмет, цілі та завдання навчальної дисципліни. Місце дисципліни „Стратегічне управління людськими ресурсами” в системі інших дисциплін управлінського циклу.

## **Тема 2. Структура стратегії управління людськими ресурсами.**

Поняття стратегії управління людськими ресурсами. Стратегія та політика управління людськими ресурсами. Сфери політики управління людськими ресурсами та їх узгодженість з кадровою стратегією.

Ключові концепції стратегії управління людськими ресурсами.

Стратегічна відповідність та її типи. Внутрішня та зовнішня відповідність. Вертикальна та горизонтальна відповідність.

Фактори, що визначають тип і зміст стратегії управління людськими ресурсами. Найважливіші складові стратегії управління людськими ресурсами.

## **Тема 3. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами.**

Кадрова служба в стратегічному управлінні людськими ресурсами. Роль кадрової служби в розробці кадрової політики і кадрової стратегії. Зміна функцій кадрової служби в умовах стратегічного управління.

Організаційна структура кадрової служби сучасної організації. Посадові обов'язки працівників кадрової служби. Спеціалісти служби управління персоналом як стратегічні партнери.

Бюджетування витрат на управління персоналом.

Формування стратегічного мислення менеджера з персоналу.

Оцінка діяльності кадрової служби в сучасних умовах.

## **Тема 4. Взаємозв'язок стратегії розвитку і стратегії управління людськими ресурсами.**

Стратегічне управління організацією як вихідна передумова стратегічного управління людськими ресурсами. Концепції конкурентних переваг, ключових компетенцій та стратегічної відповідності, їх вплив на підходи до управління людськими ресурсами.

Відповідність ділової і кадрової стратегії. Досягнення відповідності ділової і кадрової стратегії у різних типах організацій.

Методика забезпечення стратегії відповідності і гнучкості.



### **Тема 5. Стратегічний аналіз людських ресурсів організації.**

Сутність та необхідність стратегічного аналізу людських ресурсів.

Етапи та елементи стратегічного аналізу людських ресурсів організації.

Аналіз зовнішніх можливостей та загроз. Оцінка ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку.

Діагностика сильних і слабких сторін людських ресурсів організації. Система показників для діагностики сильних і слабких сторін людських ресурсів організації.

Обґрунтування відповідності стану та перспектив розвитку людських ресурсів організації стратегічним цілям та завданням її розвитку.

## **Модуль 2.**

### **ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2. Реалізація стратегічного управління людськими ресурсами**

#### **Тема 6. Стратегічні можливості лідерства, команди і організації.**

Поняття стратегічного лідерства. Типи лідерства. Трансформаційні та транзакційні лідери. Стили керівництва та їх характеристика. Тестування лідерських властивостей в контексті стратегічного управління.

Команда і командоутворення. Стадії розвитку команди та оцінка її готовності до стратегічних змін. Роль команд у стратегічному управлінні організацією.

Діагностика організації на готовність до впровадження стратегічного управління людськими ресурсами.

#### **Тема 7. Процес стратегічного управління людськими ресурсами.**

Сутність процесу стратегічного управління людськими ресурсами. Етапи та елементи стратегічного управління людськими ресурсами. Місія розвитку організації та її людських ресурсів.

Формування стратегії управління людськими ресурсами.

Основні постулати формулювання стратегії управління людськими ресурсами. Методи розробки стратегії управління людськими ресурсами. Забезпечення цілісності та гнучкості стратегії управління людськими ресурсами.

Реалізація стратегії управління людськими ресурсами.

Значення і необхідність реалізації стратегії управління людськими ресурсами. Складання стратегічних планів організації. Система планів розвитку людських ресурсів.

Бар'єри на шляху реалізації стратегії управління людськими ресурсами та напрями їх подолання.

Оцінка ефективності реалізації стратегії управління людськими ресурсами.





## **Тема 8. Організаційні стратегії: управління культурою, змінами, розвитком трудових відносин.**

Поняття стратегії організаційного розвитку. Цілі та завдання стратегій організаційного розвитку. Стратегії підвищення організаційної ефективності, розвитку організаційних процесів, організаційної трансформації.

Стратегії управління культурою. Аналіз та оцінка культури організації та її людських ресурсів. Поняття соціально-психологічного клімату та його роль у стратегічному управлінні людськими ресурсами.

Стратегії управління організаційними змінами. Процес стратегічних змін та його стадії. Опір організаційним змінам, його причини та шляхи подолання. Моделі організаційних змін. Роль служби управління людськими ресурсами в плануванні та реалізації стратегій змін.

Стратегії розвитку трудових відносин. Розробка позитивного психологічного контракту. Розробка і реалізація стратегії відданості. Програми розвитку комунікації, навчання, відчуття причетності, інтересу до праці, довіри у міжособистісних стосунках.

## **Тема 9. Функціональні стратегії управління людськими ресурсами: стратегічне планування людських ресурсів, стратегічний розвиток людських ресурсів, стратегія винагороди.**

Поняття функціональних стратегій управління людськими ресурсами. Цілі та завдання функціональних стратегій управління людськими ресурсами.

Стратегічне планування людських ресурсів. Визначення стратегічної потреби організації в людських ресурсах. Наявні та бажані компетенції, шляхи подолання відстані між ними. Модель стратегічного планування людських ресурсів. Комплекс дій щодо реалізації стратегічного плану управління людськими ресурсами.

Стратегії розвитку людських ресурсів. Необхідність інвестування в людський капітал та оцінка його ефективності. Відповідність стратегії розвитку людських ресурсів загальній стратегії організації.

Різновиди стратегії винагороди. Поняття стратегічної мотивації. Стратегічні стимули. Моделювання компенсаційного пакету працівника відповідно до стратегічних цілей та завдань.

## **Теми 10. Стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації.**

Життєвий цикл організації та його складові. Специфіка руху робочої сили на різних стадіях життєвого циклу організації.

Цілі та завдання кадрових стратегій на різних стадіях життєвого циклу організації. Підбір, утримання та звільнення персоналу.

Супроводження процесів звільнення персоналу. Особливості мотивації персоналу на різних стадіях життєвого циклу організації.

Специфічні умови стратегій управління людськими ресурсами в



## Тема 11. Оцінка ефективності стратегічного управління людськими ресурсами.

Стратегічне управління людськими ресурсами та його ефективність. Оцінка стратегічного внеску служби управління людськими ресурсами в результати діяльності організації.

Показники оцінювання ефективності стратегічного управління людськими ресурсами. Економічний та соціальний аспекти ефективності стратегічного управління людськими ресурсами.

Методи підвищення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами. Шляхи підвищення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами.

Західний досвід досягнення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами та можливості його застосування в Україні.

### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин									
	Денна форма					Заочна форма				
	усього	у т.ч.				усього	у т.ч.			
		л	п	ср	індз		л	п	ср	індз
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Модуль 1</b>										
<b>Змістовний модуль 1. Методологія, необхідність та аналіз стратегічного управління людськими ресурсами</b>										
Тема 1. Методологія стратегічного управління людськими ресурсами	12	2	2	6	2	12,5	0,5	-	10	2
Тема 2. Структура стратегії управління людськими ресурсами	11	2	2	6	1	10	-	2	10	1
Тема 3. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами	11	2	2	6	1	12	-	-	10	1
Тема 4. Взаємозв'язок стратегії розвитку і стратегії управління людськими ресурсами	12	2	2	6	2	14,5	0,5	-	10	2
Тема 5. Стратегічний аналіз людських ресурсів організації	12	2	2	6	2	12	2	2	10	2
Разом за змістовим модулем 1	58	10	10	30	8	61	4	4	50	8
<b>Модуль 2</b>										
<b>Змістовний модуль 2. Реалізація стратегічного управління людськими ресурсами</b>										
Тема 6. Стратегічні можливості лідерства, команди і організації	16	4	4	6	2	12	-	-	10	2
Тема 7. Процес стратегічного управління людськими ресурсами	14	2	2	8	2	12	-	-	10	2
Тема 8. Організаційні стратегії:	14	2	2	8	2	12	-	-	10	2



управління культурою, змінами, розвитком трудових відносин										
Тема 9. Функціональні стратегії управління людськими ресурсами: стратегічне планування людських ресурсів, стратегічний розвиток людських ресурсів, стратегія винагороди	24	4	4	10	2	25	1	2	14	6
Тема 10. Стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації.	12	2	2	6	2	12	-	2	10	2
Тема 11. Оцінка ефективності стратегічного управління людськими ресурсами.	12	2	2	6	2	12	-	2	10	2
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>92</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>89</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>64</b>	<b>24</b>
<b>Усього годин</b>	<b>150</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>74</b>	<b>24</b>	<b>150</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>114</b>	<b>24</b>

### 5. Темі практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість год.	
		Денна форма	Заочна форма
1	Методологія стратегічного управління людськими ресурсами	2	-
2	Структура стратегії управління людськими ресурсами	2	-
3	Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами	2	2
4	Взаємозв'язок стратегії розвитку і стратегії управління людськими ресурсами	2	2
5	Стратегічний аналіз людських ресурсів організації	2	2
6	Стратегічні можливості лідерства, команди і організації	4	-
7	Процес стратегічного управління людськими ресурсами	2	-
8	Організаційні стратегії: управління культурою, змінами, розвитком трудових відносин	2	-
9	Функціональні стратегії управління людськими ресурсами: стратегічне планування людських ресурсів, стратегічний розвиток людських ресурсів, стратегія винагороди	4	4
10	Стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації.	2	-
11	Оцінка ефективності стратегічного управління людськими ресурсами.	2	-
<b>Разом</b>		<b>26</b>	<b>10</b>



## 6. Самостійна робота

Розподіл годин самостійної роботи для студентів денної форми навчання:

Вид самостійної роботи	Кількість годин
Підготовка до аудиторних занять (0,5 год. /1 год. занять)	26
Підготовка до контрольних заходів (6 год. на 1 кредит ЄКТС)	60
Опрацювання окремих тем програми або їх частин, які не викладаються на лекціях	22
<b>Всього</b>	<b>98</b>

### 6.1. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість год.	
		Денна форма	Заочна форма
1	Еволюція стратегічного управління людськими ресурсами та характеристика її сучасного етапу	12	16
2	Ключові концепції стратегії управління людськими ресурсами	14	18
3	Концепції конкурентних переваг, ключових компетенцій та стратегічної відповідності та їх вплив на підходи до управління людськими ресурсами	12	18
4	Трансформаційні та трансакційні лідери	12	18
5	Оцінювання ефективності інвестування в людський капітал	12	18
6	Наявні та бажані компетенції, шляхи подолання відстані між ними	12	18
7	Шляхи подолання опору організаційних змін	12	16
8	Американський досвід досягнення ефективності управління людськими ресурсами та можливості його застосування в Україні	12	16
<b>Всього</b>		<b>98</b>	<b>138</b>

### 7. Індивідуальне навчально-дослідне завдання

Курсова робота виконується кожним студентом за індивідуально отриманим завданням. Зміст курсової роботи передбачає застосування отриманих теоретичних знань та навичок щодо здійснення стратегічного управління людськими ресурсами. Обсяг курсової роботи складає 25-30



сторінок основного тексту. Тематика робіт наведена в методичних рекомендаціях до виконання курсової роботи з дисципліни.

## 8. Методи навчання

При викладанні навчальної дисципліни „Стратегічне управління людськими ресурсами” використовується інформаційно-ілюстративний та проблемний методи навчання із застосуванням:

- лекцій у формі діалогу;
- опорного роздаткового графічного матеріалу;
- індивідуальних завдань для вирішення практичних задач.

## 9. Методи контролю

Для оцінювання знань студентів передбачається проведення поточного та підсумкового контролю знань за ЄКТС.

Основними критеріями, що характеризують рівень компетентності студента при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролю є такі:

- ✓ виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни;
- ✓ глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових літературних джерелах;
- ✓ вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;
- ✓ характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- ✓ вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач;
- ✓ вміння аналізувати достовірність одержаних результатів.

Оцінювання результатів поточної роботи проводиться за такими критеріями:

0%	завдання не виконано;
40%	завдання виконано частково та містить суттєві помилки методичного або розрахункового характеру; висновки не аргументовані і не конкретні, звіт підготовлено недбало;
60%	завдання виконано повністю, але містить суттєві помилки у розрахунках або в методиці; висновки містять окремі недоліки, судження студента не достатньо аргументовані, звіт підготовлено з незначним відхиленням від вимог;
80%	завдання виконано повністю і вчасно, проте містить окремі несуттєві недоліки (розмірності, висновки, оформлення тощо);
100%	завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.



Для визначення рівня засвоєння навчального матеріалу студентами денної форми навчання використовуються наступні методи оцінювання знань:

- поточне тестування у вигляді контрольних завдань;
- підсумкове тестування.

Для визначення рівня засвоєння навчального матеріалу студентами заочної форми навчання використовуються наступні методи оцінювання знань:

- оцінювання індивідуально-дослідного завдання;
- підсумкове тестування.

При оцінюванні знань для всіх форм навчання використовується 100-бальна шкала оцінювання.

### 10. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування												Сума
Змістовий модуль 1						Змістовий модуль 2						
T1	T2	T3	T4	T5	T6	МК1	T7	T8	T9	T10	МК2	
6	6	6	6	6	6	20	6	6	6	6	20	100

Примітка: T1, T2 – теми змістових модулів

*Розподіл балів, що присвоюється студентам за виконання курсової роботи*

Пояснювальна записка	Ілюстративна частина	Захист роботи	Сума
50	10	40	100

### 11. Шкала оцінювання

Сума балів за всі форми навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою
90 - 100	зараховано
82 - 89	
74 - 81	
60 - 73	
60 - 63	
35 - 59	не зараховано з можливістю повторного складання
0 - 34	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

### 11. Методичне забезпечення



### Методичне забезпечення навчальної дисципліни:

- інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення дисципліни (ІКНМЗД);
- конспект лекцій на паперовому носії;
- конспект лекцій на електронному носії;
- друкований роздатковий матеріал;
- методичні рекомендації до виконання курсової роботи.

## 12. Рекомендована література

### Базова

1. Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М.- 2002.- 328с.

### Допоміжна

1. Лібанова Е.М., Мельничук Д.П. Ринок праці в економічній системі: Навчальний посібник. – Житмир: ЖІТІЮ. 2002.
2. Безтелесна Л.І., Юрчик Г.М. З досвіду розробки програм зайнятості // «Економіка України» - 2008.- № 5.- С. 85-90.
3. Калініна С.П. Ринок праці та зайнятість: теоретико-методологічний аспект: Монографія. – Донецьк, 2005.- 227с.
4. Безтелесна Л.І., Юрчик Г.М. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону: Монографія : Рівне: НУВГП, 2010.- 222с.
5. Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. – Краматорськ, Нац. центр продуктивності, 1995.
6. Колот А., Григорович С. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумова збереження та розвитку людського капіталу/ Україна: аспекти праці – К., 2005.- №8. - С.19-27.
7. Безтелесна Л.І., Пляшко О.С. Конкуреноспроможні людські ресурси: механізм забезпечення в національній економіці : монографія - К.: Кондор - Видавництво, 2017. – 184с.
8. 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.- 24с.

## 13. Електронний репозиторій НУВГП

1. Безтелесна Л. І. Соціальний концепт суспільних та економічних процесів національного розвитку: монографія/ Л. І. Безтелесна, І. Л. Сазонець; за наук. ред. Л. І. Безтелесної. - Рівне : Волинські обереги, 2015. - 184 с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ep3.nuwm.edu.ua/id/eprint/4024>



## 14. Інформаційні ресурси

1. Кабінет Міністрів України / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/>
2. Законодавство України / [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.rada.kiev.ua/>
3. Державний комітет статистики України / [Електронний ресурс]. - режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/>
5. Рівненська обласна універсальна наукова бібліотека (м. Рівне, майдан Короленка, 6) / [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.lib.rv.ua/>
6. Рівненська централізована бібліотечна система (м. Рівне, вул. Київська, 44) / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://cbs.rv.ua/>
7. Цифровий репозиторій ХНУГХ ім. А.Н. Бекетова / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/>
8. Цифровий репозиторій Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dspace.univer.kharkov.ua/handle/123456789/568>
9. Наукова бібліотека НУВГП (м. Рівне, вул. Олекси Новака, 75) / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://nuwm.edu.ua/naukova-biblioteka>  
[http://nuwm.edu.ua/MySql/page lib.php](http://nuwm.edu.ua/MySql/page_lib.php)