



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«КАДРОВИЙ БІЗНЕС-
КОНСАЛТИНГ»**

Харків
2019

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
З 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»
заочної форми навчання

Харків
2019

Плани практичних занять і завдання для самостійної роботи з 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» заочної форми навчання / уклад. К. Г. Губін. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. 33 с.

У к л а д а ч К. Г. Губін

*Рекомендовано до видання редакційно-видавничою радою
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
(протокол № 1 від 15. 01. 2019 р.)*

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2019

1. ЗАГАЛЬНІ ПОРАДИ

Навчальна дисципліна «Кадровий бізнес-консалтинг» передбачає формування у студентів системи професійних знань, навичок та умінь з управління персоналом та ефективного здійснення консалтингової діяльності з питань управління персоналом, а також організації кадрового бізнес-консалтингу.

Практичні заняття спрямовані на реалізацію завдань:

- 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 консультативного 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;
- розуміння 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.

Для досягнення поставлених завдань запропоновано поділ курсу «Кадровий бізнес-консалтинг» на два розділи: «Теоретичні, професійні та організаційні засади кадрового бізнес-консалтингу» та «Головні складові консалтингу з питань управління персоналом».

При вивченні даної дисципліни особливу увагу слід приділити змісту кадрового бізнес-консалтингу як науки, навчальної дисципліни та професійної діяльності; особливостям організації бізнесу у сфері кадрового бізнес-консалтингу; підбору та управлінню персоналом в консалтингових фірмах; змісту, завданням та головним складовим аудиту персоналу; аудиту управлінських та кадрових процесів, аудиту структури організації та аудиту безпосередньо персоналу; змісту, завданням та головним складовим консалтингу з кадрової політики; головним аспектам організації кадрового діловодства, розробки посадових інструкцій, здійснення профорієнтації, сприяння психологічній та професійній адаптації працівників, навчання та сертифікації персоналу, створення ефективної системи організації роботи персоналу; змісту, завданням та головним складовим консалтингу з мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою; головним аспектам розробки системи мотивації персоналу, комплексу заходів із самоменеджменту та управління діловою кар'єрою; сутності, причинам та класифікації конфліктів, особливостям перебігу конфліктів в організації, методам управління конфліктами, наслідкам управління конфліктами та формуванню команд для виконання завдань кадрового бізнес-консалтингу.

На практичних заняттях розглядаються дві теми, які мають важливе значення для вивчення курсу. Наприкінці методичних рекомендацій подано перелік питань, що виносяться на залік.

Кращій підготовці до занять і більш глибокому засвоєнню навчального матеріалу сприяє виконання завдань для самостійної роботи: формулювання відповідей на теоретичні й тестові питання для самоконтролю, розв'язання практичних завдань, опрацювання рекомендованої літератури.

2. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Кадровий бізнес-консалтинг як наука, навчальна дисципліна та професійна діяльність

П л а н

1. Зародження, розвиток та сучасний стан управлінської думки.
2. Головні змістовні блоки кадрового бізнес-консалтингу.
3. Кадровий бізнес-консалтинг як наука та навчальна дисципліна.
4. Кадровий бізнес-консалтинг як вид професійної діяльності.
5. Принципи та методи управління персоналом.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Запитання для самоконтролю

1. Які вам відомі головні етапи зародження та розвитку управлінської думки?
2. У чому полягають головні положення західних теорій менеджменту ХХ-ХХІ ст.?
3. Які особливості американської, японської та європейської моделей менеджменту ви можете назвати?
4. Як ви можете охарактеризувати головні змістовні блоки кадрового бізнес-консалтингу?
5. У чому полягають особливості консалтингу у сфері управління персоналом?
6. Чим характеризується кадровий бізнес-консалтинг як наука?
7. Як ви можете охарактеризувати зміст кадрового бізнес-консалтингу як навчальної дисципліни?

8. Що вам відомо про кадровий бізнес-консалтинг як вид професійної діяльності?
9. Які принципи управління персоналом ви можете назвати?
10. Яку класифікацію методів управління персоналом ви знаєте?
11. Які вам відомі методи управління персоналом?

Практичне завдання

Визначте сильні та слабкі сторони американської, японської та європейської моделей менеджменту та заповніть *табл. 1*.

Табл. 1.

Моделі менеджменту					
Американська		Європейська		Японська	
Сильні сторони	Слабкі сторони	Сильні сторони	Слабкі сторони	Сильні сторони	Слабкі сторони

Тестові питання

- 1. Ідеї теорії управління, викладені у «Мистецтві війни» Сунь Цзи, мають найбільш тісний стосунок до:**
- положень західної теорії управління XX ст.;
 - західних концепцій управління XIX ст.;
 - положень західної теорії управління XXI ст.;
 - концепцій стародавнього Китаю;
 - концепцій епохи Відродження.

2. Одним із трьох головних змістовних блоків кадрового бізнес-консалтингу є:

- а) європейська модель менеджменту;
- б) управління персоналом;
- в) японська модель менеджменту;
- г) нормативно-правова база консалтингу;
- д) традиційні засади консалтингової діяльності.

3. До головних сучасних моделей менеджменту належить:

- а) європейська модель менеджменту;
- б) модель управління, викладена у «Мистецтві війни»;
- в) модель менеджменту Ф. Тейлора;
- г) модель управління, викладена у праці Н. Макіявеллі;
- д) модель управління А. Файоля.

4. Консалтинг із питань цілеспрямованого впливу на персонал та фірму з метою оптимізації людських ресурсів фірми та підвищення ефективності їх використання – це:

- а) консалтинг із кадрової політики;
- б) консалтингові послуги з профорієнтації;
- в) кадровий бізнес-консалтинг;
- г) консалтинг з підвищення кваліфікації та сертифікації персоналу;
- д) мотиваційний бізнес-консалтинг.

5. До складових кадрового бізнес-консалтингу як професійної діяльності не можна віднести:

- а) консалтинг з вибору оптимального режиму праці та відпочинку;
- б) консалтингові послуги з профорієнтації;
- в) консалтинг із питань управління інвестиційною діяльністю фірми;
- г) консалтинг із підвищення кваліфікації та сертифікації персоналу;
- д) консалтинг із питань формування та використання кадрового резерву.

6. Особливості консалтингу у сфері управління персоналом визначаються найбільшою мірою:

- а) особливостями фінансового менеджменту;
- б) специфікою консалтингу бізнес-проектів;
- в) особливостями консалтингу у сфері злиття та поглинання;
- г) специфікою менеджменту персоналу;
- д) особливостями консалтингу корпоративних бізнес-організацій.

7. Принципи управління персоналом поділяють на:

- а) специфічні та інтерспецифічні;
- б) загальні та спеціальні;
- в) адміністративні, економічні й соціально-психологічні;
- г) американські, японські та європейські;
- д) добровільні та примусові.

8. Предметом кадрового бізнес-консалтингу є:

- а) сукупність процесів та явищ, пов'язаних із консультуванням з питань управління персоналом;
- б) економічні відносини між людьми, які виникають у процесі обміну та споживання економічних благ;
- в) сукупність процесів та явищ, пов'язаних із наданням консультацій;
- г) сукупність процесів та явищ, пов'язаних із консультуванням з питань управління фірмою;
- д) економічні відносини між людьми, які виникають у процесі виробництва та розподілу економічних благ.

9. Методологія кадрового бізнес-консалтингу – це:

- а) сукупність методів пізнання процесів та явищ, пов'язаних із консультуванням з питань управління фірмою;
- б) сукупність методів пізнання процесів та явищ, пов'язаних із наданням консультацій;
- в) сукупність економічних відносин між людьми, які виникають у процесі виробництва та споживання економічних благ;

- г) сукупність методів пізнання процесів та явищ, пов'язаних із консультуванням з питань фінансового менеджменту;
- д) сукупність методів пізнання процесів та явищ, пов'язаних із консультуванням з питань управління персоналом.

10. Методами управління персоналом можуть бути:

- а) специфічні та інтерспецифічні;
- б) гуманні та не гуманні;
- в) адміністративні, економічні й соціально-психологічні;
- г) індивідуальні та колективні;
- д) добровільні та примусові.

Список рекомендованої літератури

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

Менеджмент: наука и практика: учебник / М. Ф. Безкровний, М. Ф. Кропивко, Ю. І. Палеха та ін. 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: 30.04.2019).

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

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

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

Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом: підручник: у 2 ч. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2016. Ч. 1. 252 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 (дата звернення: 30.04.2019).

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менедж-

мента / пер. с англ. Москва: Вільямс, 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: 30.04.2019).

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

Управление персоналом и экономика труда: учеб. пособие / Н. И. Погорелов, П. Г. Перерва, С. Н. Погорелов и др. Харьков: Щедра садиба плюс: НТУ «ХПИ», 2015. 521 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/26423> (дата звернення: 30.04.2019).

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: 30.04.2019).

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

Методичні поради до самостійної роботи при підготовці до практичного заняття

У процесі вивчення історії зародження та розвитку управлінської думки необхідно пам'ятати, що ідеї управління загалом та ідеї управління персоналом упродовж більшої частини людської історії не виокремлювалися у самостійну галузь знань, а були складовою міфів, релігії, філософії та права. Лише наприкінці ХІХ ст. починається формування науки менеджменту.

Водночас задля кращого засвоєння курсу, необхідно ознайомитися із головними ідеями теорії управління, викладеними у трактатах стародавнього Китаю. Серед цих трактатів особливо виділяється «Мистецтво війни» Сунь Цзи, багато положень якого використовується у сучасних підручниках та наукових працях із менеджменту. Досить цікавими є ідеї управлінської думки, викладені у працях Нікколо Макіавеллі.

Розвиток західної теорії управління у ХХ ст. суттєво прискорюється, виникає багато шкіл та течій. Найбільше на увагу заслуговують: головні ідеї школи «наукового управління»; новації та основні положення школи «адміністративного менеджменту»; концептуальні засади школи «людських відносин»; школа «поведінкових наук» та її основні ідеї; система теоретичних уявлень «нової» школи теорії управління.

Серед більш сучасних концепцій доцільно вивчити: сутність та визначальні ідеї теорії дослідження операцій; системну динаміку Дж. Форрестера та розвиток машинної імітації; головні положення концепції організацій, що навчаються; базові ідеї та пропозиції теорії управління якістю; визначальні положення концепції стратегічного управління.

Важливо зосередитися на змісті та особливостях американської, японської та європейської моделей менеджменту.

Сутність кадрового бізнес-консалтингу найкраще виявляється у такому визначенні: «це консалтинг з питань цілеспрямованого впливу на персонал та фірму з метою оптимізації людських ресурсів фірми та підвищення ефективності їх використання».

Для розуміння змісту кадрового бізнес-консалтингу потрібно усвідомити, що він базується на таких складових, як управління персоналом, консалтинг як професійна діяльність та консалтинг як бізнес. Це означає, що консультант з питань управління персоналом повинен глибоко оволодіти знаннями з управління персоналом, щоб надавати добре обґрунтовані, якісні консультації. Водночас консультант має бути добре обізнаний із принципами, правилами та методами організації консультаційного процесу, а також з технологіями консалтингу. Консалтинг із питань управління персоналом є комерційною діяльністю і тому потребує вміння здійснювати підприємницьку діяльність.

У процесі вивчення кадрового бізнес-консалтингу як науки необхідно виходити з того, що його предметом є сукупність процесів та явищ, пов'язаних із консультуванням із питань управління персоналом. Під методологією кадрового бізнес-консалтингу розуміють сукупність методів пізнання процесів та явищ, пов'язаних із консультуванням із питань управління персоналом.

Для усвідомлення місця «Кадрового бізнес-консалтингу» серед інших навчальних дисциплін варто знати, що він базується на окремих положеннях «Теорії менеджменту», «Управління персоналом», «Сучасних економічних теорій», «Економічної теорії сфери послуг» та «Економіки та організації консалтингової діяльності». Основні положення курсу «Кадровий бізнес-консалтинг» можуть застосовуватися і при вивченні навчальних дисциплін «Міжнародний бізнес-консалтинг», «Консалтингова фірма», «Консалтинг корпоративних бізнес-організацій», «Консалтинг бізнес-проектів», «Консалтинг зв'язків із громадськістю», «Юридичний консалтинг», «Нематеріальна економіка», «Менеджмент та маркетинг послуг бізнес-консалтингу» та «Консалтинг у сфері злиття та поглинання».

Розглядаючи кадровий бізнес-консалтинг як вид професійної діяльності, доцільно зважати на такі його головні складові: аудит персоналу; консалтинг з кадрової політики; консалтинг із мотивації персоналу, самоменеджменту та управління діловою кар'єрою; консалтинг із питань групової динаміки; підбір та управління персоналом у консалтингових фірмах.

Вивчення принципів управління персоналом потребує уваги до загальних та спеціальних принципів. А для розуміння методів управління персоналом слід розібратися у змісті адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів.

Т е м а 5. Консалтинг з кадрової політики

П л а н

1. Зміст, завдання та головні складові консалтингу з кадрової політики.
2. Консалтинг з проблем служби управління персоналом.
3. Консалтинговий супровід пошуку та підбору персоналу.
4. Консалтинг з актуальних проблем кадрової політики.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає зміст кадрової політики?
2. Як ви можете охарактеризувати сутність, завдання та складові консалтингу з кадрової політики?
3. Що вам відомо про зміст консалтингу з питань кадрового забезпечення системи управління персоналом?
4. У чому полягають головні аспекти організації кадрового діловодства?
5. Як ви можете охарактеризувати поняття та зміст консалтингу з проблем пошуку та підбору персоналу?
6. Що ви знаєте про консалтинг із питань взаємодії бізнес-організацій з кадровими агентствами?
7. Що вам відомо про зміст консалтингових послуг з профорієнтації?
8. У чому полягає консалтинг із питань соціально-психологічної та професійної адаптації працівників?
9. Як ви можете охарактеризувати консалтинг з питань формування та використання кадрового резерву?
10. Що ви знаєте про зміст консалтингових послуг із підвищення кваліфікації та сертифікації персоналу?
11. У чому полягає зміст консалтингових послуг з проблем аутсорсингу персоналу?
12. Як ви можете охарактеризувати консалтинг з питань організації роботи персоналу?

Практичні завдання

1. У фірмі планують мати кадровий резерв із розрахунку 1,5 особи на 1 посаду фахівця (у середньому). Кадровий резерв формується під 24 посади.

На фірмі працюють 4 стажери, які не отримують зарплатню, проте відповідають вимогам до посад, під які формується кадровий резерв. З числа раніше звільнених з фірми осіб – 9 відповідають вимогам кадрового резерву, – 4 з них ніде не пра-

цюють та готові протягом тижня повернутися у фірму.

На фірмі вже відібрано 16 співробітників, які відповідають вимогам щодо посад, під які формується кадровий резерв. Ще 13 працівників відповідають більшості критеріїв, проте наявні окремі невідповідності вимогам. Інші 19 працівників добре виконують покладені на них обов'язки, однак поки що не пройшли оцінювання за критеріями, необхідними для посад, під які формується кадровий резерв. Щодо діяльності 12 працівників, які поки що не пройшли оцінювання за вимогами до посад, вже є суттєві нарікання.

Розрахуйте чисельність кадрового резерву. Чи є вона достатньою? Яким чином можна збільшити чисельність кадрового резерву?

2. Декілька клієнтських бізнес-організацій сформулювали свої потреби (див. табл. 2). Яким із них ви можете порадити аутстафінг персоналу, а яким – ні? Які із зазначених потреб можуть бути задоволені аутстафінгом персоналу за умови дотримання додаткових вимог? Обґрунтуйте свою відповідь.

Табл. 2

Потреби клієнтів	Чи доцільно застосовувати аутстафінг персоналу?	
	Так	Ні
Розширення бізнесу у нові регіони без відкриття філіалів		
Залучення додаткових працівників без збільшення штату		
Розвиток культури організації		
Скорочення штату за умови збереження співробітників		
Покращення соціально-психологічного клімату в колективі		
Утворення ефективних команд		
Запровадження тимчасового проекту без відкриття нових вакансій		

Потреби клієнтів	Чи доцільно застосовувати аутстафінг персоналу?	
	Так	Ні
Зменшення кількості конфліктів в організації		
Оцінка претендентів на вакантні посади без прийняття на випробувальний строк чи на роботу		
Збільшення мотивації працівників		
Зменшення соціальних та податкових зобов'язань фірми		
Розвиток ділової кар'єри співробітників		
Запровадження ефективних технологій тайм-менеджменту		

Тестові питання

1. Кадрова політика може бути визначена як:

- а) сукупність заходів та дій з відтворювання та ефективного використання персоналу;
- б) сукупність заходів, спрямованих на оцінку претендентів на вакантні посади та визначення їх відповідності потребам фірми;
- в) сукупність принципів і норм, система цілей і уявлень, які визначають зміст роботи з персоналом;
- г) сукупність принципів і норм реалізації системного підходу в управлінні організацією як цілісним соціальним організмом;
- д) комплекс заходів, спрямованих на створення умов праці, привабливих для працівників і вигідних для фірми.

2. Який із наведених елементів не належить безпосередньо до кадрової політики:

- а) аудит персоналу;
- б) система стимулювання персоналу;
- в) ротация персоналу;
- г) відбір та адаптація персоналу;
- д) планування трудових ресурсів.

3. До факторів зовнішнього середовища, які суттєво впливають на кадрову політику, належить:

- а) ситуація на ринку енергоносіїв;
- б) морально-психологічний клімат в колективі;
- в) результати проведеного аудиту персоналу;
- г) умови праці в організації;
- д) ситуація на ринку праці.

4. До факторів внутрішнього середовища, які суттєво впливають на формування та розвиток кадрової політики, можна віднести:

- а) державну політику підтримки тимчасово безробітних;
- б) створені нормативно-правовою базою правила та обмеження;
- в) ситуацію на ринку енергоносіїв;
- г) умови праці в організації;
- д) ситуацію на ринку праці.

5. Прямий пошук персоналу здійснюється:

- а) серед безробітних та зайнятих фахівців;
- б) лише серед безробітних фахівців;
- в) серед стажерів організації;
- г) серед включених до кадрового резерву організації;
- д) лише серед зайнятих фахівців.

6. Аутстафінг персоналу – це:

- а) комплекс заходів, спрямованих на знаходження підстав для кадрових рішень (підвищення, пониження, переміщення, звільнення);
- б) комплекс заходів, спрямованих на створення умов праці, привабливих для працівників і вигідних для фірми;
- в) вивід працівників за межі штату компанії-замовника та оформлення їх у штат компанії-провайдера;
- г) впровадження найбільш раціонального режиму використання персоналу;
- д) оцінювання співробітників компанії щодо ступеня їх відповідності робочим місцям.

7. Профорієнтація – це:

а) комплекс заходів, спрямованих на ознайомлення персоналу з їх позиціями у кадровому резерві та перспективами кар'єрного зростання у даній фірмі;

б) комплекс заходів, спрямованих на ознайомлення людей з їх реальними здібностями та можливостями, на допомогу у виборі найбільш підходящих їм професій з урахуванням потреб виробництва;

в) комплекс заходів, спрямованих на знаходження підстав для кадрових рішень (підвищення, пониження, переміщення, звільнення);

г) оцінювання співробітників компанії щодо ступеня їх відповідності робочим місцям;

д) комплекс заходів, спрямованих на реалізацію системного підходу в управлінні персоналом як цілісним соціальним організмом.

8. Сертифікація персоналу спрямована на:

а) виявлення резервів підвищення продуктивності праці;

б) створення умов праці, привабливих для працівників і вигідних для фірми;

в) ознайомлення людей з їх реальними здібностями та можливостями, допомогу при виборі професій, що найбільш їм підходять, з урахуванням потреб виробництва;

г) упровадження найбільш раціонального режиму використання персоналу;

д) підтвердження відповідності працівників професійним стандартам (кваліфікаційним вимогам).

9. Аутсорсинг персоналу спрямований на:

а) індивідуальну консультативну допомогу при виборі професії з використанням професіограм і психограм;

б) ознайомлення людей з їх реальними здібностями та можливостями, допомогу при виборі професій, що найбільш їм підходять, з урахуванням потреб виробництва;

в) передачу виконання певних робіт, послуг чи бізнес-функцій, необхідних організації, іншій організації, що володіє

необхідними для цього ресурсами, передовсім людськими;

г) підтвердження відповідності працівників професійним стандартам (кваліфікаційним вимогам);

д) ознайомлення нових працівників із робочими місцями, їх технічним оснащенням та матеріально-технічним забезпеченням трудової діяльності.

10. У процесі здійснення моніторингу ринку праці беруть до уваги:

а) співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за певними посадами;

б) рівень оплати праці за певними посадами;

в) системи мотивації праці, які використовуються конкурентами;

г) діяльність Державної служби зайнятості;

д) усі попередні відповіді вірні.

Список рекомендованої літератури

Менеджмент: наука и практика: учебник / М. Ф. Безкровний, М. Ф. Кропивко, Ю. І. Палеха та ін. 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: 30.04.2019).

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

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

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 (дата звернення: 24.04.2019).

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: 30.04.2019).

Кулінич О. А., Єсінова Н. І., Зарецька Л. М. Комплексний механізм кадрового менеджменту підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 2. Т. 1. С. 42-50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_2%281%29_11 (дата звернення: 29.04.2019).

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_ekon_2016_50_37 (дата звернення: 29.04.2019).

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: 30.04.2019).

Управление персоналом и экономика труда: учеб. пособие / Н. И. Погорелов, П. Г. Перерва, С. Н. Погорелов и др. Харьков: Щедра садиба плюс: НТУ «ХПИ», 2015. 521 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/26423> (дата звернення: 30.04.2019).

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: 30.04.2019).

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 (дата звернення: 29.04.2019).

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: 29.04.2019).

Черчик Л. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*.

їнки. 2017. № 4. С. 57-61. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu_2017_4_10 (дата звернення: 29.04.2019).

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

Методичні поради до самостійної роботи при підготовці до практичного заняття

Розглядаючи сутність кадрової політики, можна виходити з такого визначення: «сукупність принципів і норм, система цілей і уявлень, які визначають зміст роботи з персоналом». Необхідно вивчити зміст та головні складові консалтингу з кадрової політики, а також його завдання.

Слід з'ясувати, які фактори зовнішнього та внутрішнього середовища впливають на формування та розвиток кадрової політики. Доцільно ознайомитися з головними елементами кадрової політики: системою стимулювання персоналу; ротацією персоналу; відбором та адаптацією персоналу; плануванням трудових ресурсів. Розглядаючи розробку кадрової політики, важливо звернути увагу на завдання та функції служби управління персоналом.

Необхідно з'ясувати специфічні риси консалтингу з питань кадрового забезпечення системи управління персоналом та розібратися в головних аспектах організації кадрового діловодства, ознайомитися з особливостями розробки та впровадження посадових інструкцій.

Щодо консалтингу з проблем пошуку та підбору персоналу слід пам'ятати, що прямий пошук персоналу здійснюється не лише серед безробітних, але й серед зайнятих фахівців. Треба розібратися і в головних аспектах моніторингу ринку праці та консалтингу з питань взаємодії бізнес-організацій з кадровими агентствами.

У процесі здійснення моніторингу ринку праці враховуються такі головні параметри: співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за певними посадами; рівень оплати праці за певними посадами; системи мотивації праці, які вико-

ристовуються конкурентами; діяльність Державної служби зайнятості.

Аутстафінг персоналу доцільно розуміти як виведення працівників за межі штату компанії-замовника та оформлення їх у штат компанії-провайдера. Від аутстафінгу слід відрізнити аутсорсинг персоналу, спрямований на передачу виконання певних робіт, послуг чи бізнес-функцій, потрібних організації, іншій організації, що володіє необхідними для цього ресурсами, передусім – людськими.

Засвоювати зміст консалтингових послуг із профорієнтації краще, виходячи з розуміння профорієнтації як комплексу заходів, спрямованих на: ознайомлення людей з їх реальними здібностями та можливостями, допомогу при виборі професій, які для них найбільш підходять, з урахуванням потреб виробництва.

Важливо зрозуміти завдання та зміст консалтингу з проблем оцінки та атестації персоналу та розібратися в головних аспектах консалтингу з питань формування та використання кадрового резерву. Необхідно вивчити консалтингові послуги з підвищення кваліфікації та з сертифікації персоналу, яка спрямована на підтвердження відповідності працівників професійним стандартам (кваліфікаційним вимогам).

Слід вивчити зміст консалтингових послуг із проблем аутсорсингу персоналу. Заслуговує на увагу і консалтинг із питань організації роботи персоналу та створення ефективної системи організації роботи персоналу.

3. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна література

Менеджмент: наука и практика: учебник / М. Ф. Безкровний, М. Ф. Кропивко, Ю. І. Палеха та ін. 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: 30.04.2019).

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

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

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

Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом: підручник: у 2 ч. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2016. Ч. 1. 252 с.

Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом: підручник: у 2 ч. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2017. Ч. 2. 560 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 (дата звернення: 30.04.2019).

Менеджмент: навч. посіб. / за заг. ред. Л. С. Шевченко. Харків: Право, 2013. 136 с. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLNTEXT/POSIBNIKI_2013/Menedgment_2013.pdf (дата звернення: 20.12.2018).

Менеджмент юридичної фірми: конспект лекцій: електронне видання: галузь знань 0304 «Право», освітньо-кваліфікаційний рівень «Магістр», спеціальність 8.03040101 «Правознавство» для студентів денних факультетів / укл. Л. С. Шевченко, С. М. Макуха, О. С. Марченко 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: 20.12.2018).

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

Основи менеджменту. Теорія і практика: навч. посіб. / Г. Є. Мошек, І. П. Миколайчук, Ю. І. Палеха та ін.; за заг. ред. Г. Є. Мошека. Київ: Ліра-К, 2017. 528 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: 30.04.2019).

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

Портер М. Е. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. И. Минервин. Москва: Альпина Паблишер, 2017. 454 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: 30.04.2019).

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

Менеджмент: навч. посіб. / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін.; 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: 15.03.2018).

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

Додаткова література

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

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

Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика: монографія / О. В. Безпалько, Ю. М. Гринюк, Д. Г. Грищенко та ін. за заг. ред. О. І. Драган. Київ: ВД «Вінченко», 2014. 298 с. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/15381/1/ypravlinpersonal.pdf> (дата звернення: 16.03.2019).

Економічні і соціально-трудові аспекти управління персоналом: теорія та практика: монографія / Т. В. Березянко, О. В. Безпалько, А. Д. Бергер та ін.; 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 Паблицер, 2016. 287 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.

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

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

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

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

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

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

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

Управление персоналом и экономика труда: учеб. пособие / Погорелов Н. И., Перерва П. Г., Погорелов 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: 30.04.2019).

HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посіб. / О. М. Руденко, С. В. Штурхецький, О. В. Шершньова та ін. 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: 29.03.2019).

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.

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

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

Шевченко Л. С. Університетська освіта: економічні пріоритети та управління розвитком: монографія. Харків: Право, 2016. 188 с.

Нематеріальна економіка: управління формуванням і використанням інтелектуального капіталу: монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. 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: 14.04.2019).

Нематеріальна економіка та управління формуванням і використанням інтелектуального капіталу: навч. посіб. / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін.; 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: 15.03.2018).

Шевченко Л. С., Макуха С. М., Марченко О. С. та ін. *Юридична фірма: пошук моделі ефективного менеджменту: наук.-практ. вид.* 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.

4. ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРНЕТУ ПРИ ВИВЧЕННІ КАДРОВОГО БІЗНЕС-КОНСАЛТИНГУ

Верховна Рада України: офіційний веб-портал. URL: <http://rada.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Електронний архів-репозитарій Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Інтернет-портал «Мережа аналітичних центрів України». URL: <http://www.intellect.org.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Інтернет-портал для управлінців Management.com.ua. URL: <http://www.management.com.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Міністерство економічного розвитку і торгівлі України: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.me.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Національний банк України: офіційне Інтернет-представництво. URL: <http://www.bank.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. URL: <http://www.idss.org.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Офіційний сайт Інституту економіки та прогнозування Національної академії наук України. URL: <http://ief.org.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Сайт збірника наукових праць «Економічна теорія та право». URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Сайт Інституту економічних досліджень та політичних консультацій. URL: <http://www.ier.com.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Сайт наукового журналу «Економіка України». URL: <http://www.economukraine.com.ua/index.php> (дата звернення: 27.04.2019).

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 (дата звернення: 26.04.2019).

Урядовий портал: єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: <http://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2019).

Website of the consulting industry platform Consultancy.uk. URL: <https://www.consultancy.uk> (дата звернення: 26.04.2019).

Website of the European Federation of Management Consultancies Associations (FEACO). URL: <http://www.feaco.org> (дата звернення: 26.04.2019).

Website of the Institute of Management Consultants USA (IMC USA). URL: <https://www.imcusa.org> (дата звернення: 28.04.2019).

5. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ

Кафедра економічної теорії використовує такі критерії при проведенні підсумкового контролю (заліку) з «Кадрового бізнес-консалтингу», як показано в табл. 3.

Табл. 3

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

6. ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

- 1.** Зародження, розвиток та сучасний стан управлінської думки.
- 2.** Зміст та особливості американської, японської та європейської моделей менеджменту.
- 3.** Головні змістовні блоки кадрового бізнес-консалтингу.
- 4.** Кадровий бізнес-консалтинг як наука та навчальна дисципліна.
- 5.** Кадровий бізнес-консалтинг як вид професійної діяльності.
- 6.** Особливості консалтингу в сфері управління персоналом.
- 7.** Принципи управління персоналом.
- 8.** Методи управління персоналом.
- 9.** Особливості бізнесу в сфері кадрового бізнес-консалтингу.
- 10.** Головні конкурентні моделі ринку та їх вплив на заснування та розвиток кадрового бізнес-консалтингу.
- 11.** Організаційні форми бізнесу в сфері консалтингу з питань управління персоналом.
- 12.** Продукція кадрового бізнес-консалтингу: консалтингові послуги та методики.
- 13.** Піраміда конкурентних переваг.
- 14.** Особливості конкурентної боротьби у сфері консалтингу з питань управління персоналом.
- 15.** Стратегії конкурентної боротьби у сфері кадрового бізнес-консалтингу.
- 16.** Особливості підбору та управління персоналом у консалтингових фірмах.
- 17.** Вимоги до особистих та професійних якостей консультанта та керівника консалтингової фірми.
- 18.** Професійні стандарти та соціально-етичні норми кадрового консалтингу.
- 19.** Організація ефективних комунікацій у консалтинговій фірмі.

20. Проблематика влади та лідерства у фірмі, яка виробляє продукцію кадрового бізнес-консалтингу.
21. Організаційні зміни та розвиток консалтингової організації.
22. Поняття та розвиток організаційної культури консалтингової фірми.
23. Зміст, завдання та головні складові аудиту персоналу.
24. Інструменти та показники аудиту персоналу.
25. Послуги з аудиту управлінських та кадрових процесів.
26. Вивчення соціально-психологічного клімату в колективі.
27. Аудит структури організації.
28. Аудит якості, чисельності та розподілу персоналу.
29. Оцінка та атестація персоналу.
30. Зміст, завдання та головні складові консалтингу з кадрової політики.
31. Консалтинг із проблем служби управління персоналом.
32. Консалтинговий супровід пошуку та підбору персоналу.
33. Консалтингові послуги із соціально-психологічної та професійної адаптації працівників.
34. Консалтинг із питань формування та використання кадрового резерву.
35. Консалтингові послуги з підвищення кваліфікації та сертифікації персоналу.
36. Консалтингові послуги з проблем аутсорсингу персоналу.
37. Зміст та головні підходи до мотивації персоналу.
38. Консалтинг із мотивації персоналу.
39. Поняття та складові самоменеджменту.
40. Консалтинг із правильного формування цілей.
41. Консалтинг із проблем керування часом.
42. Консалтинг із підтримки здоров'я та збільшення працездатності.
43. Консультаційні послуги з управління діловою кар'єрою.
44. Поняття, види та роль груп у менеджменті персоналу.

45. Зміст та види конфліктів в організації.
46. Управління конфліктами.
47. Консалтинг із проблем управління конфліктами.
48. Консалтинг із індивідуальних та колективних трудових спорів.
49. Поняття команди, її ознаки та види.
50. Консалтинг з утворення команд та керівництва командами.

ЗМІСТ

1. Загальні поради.....	3
2. Плани практичних занять. Завдання для самостійної роботи...5	
3. Список рекомендованої літератури.....	22
4. Використання Інтернету при вивченні кадрового бізнес-консалтингу.....	26
5. Критерії оцінювання рівня підготовки студентів.....	28
6. Питання до заліку.....	29

Навчальне видання

Електронне видання

**ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
З 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»
заочної форми навчання

У к л а д а ч ГУБІН Кирил Григорович

Відповідальна за випуск *Л. С. Шевченко*

Редактор *В. В. Арнаутова*

Комп'ютерна верстка *А. В. Старжинської*