

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Кафедра економічної теорії

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор Національного
університету біоресурсів і
природокористування України
професор, академік НААН

І. І. Ібатуллін

« 22 »

2020 р.

РОЗГЛЯНУТО І СХВАЛЕНО

на засіданні вченої ради факультету аграрного
менеджменту

Протокол № 2 від «19» червня 2020 р.

Декан факультету  А. Д. Остапчук

на засіданні кафедри економічної теорії

Протокол № 10 від 22.05.2020 р.

Завідувач кафедри

 М. П. Талавирия

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ**

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

07 УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

073 МЕНЕДЖМЕНТ

РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ТРЕТІЙ (ОСВІТНЬО-НАУКОВИЙ) РІВЕНЬ

ФАКУЛЬТЕТ

аграрного менеджменту

РОЗРОБНИК:

доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри
економічної теорії Бутенко Віра Михайлівна

Київ - 2020

1. Опис навчальної дисципліни

Управління людським капіталом

(назва)

Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь		
Освітньо-науковий рівень	третій	
Освітній ступінь	доктор філософії	
Спеціальність	073 «Менеджмент»	
Освітньо-наукова програма	Менеджмент	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	вибіркова	
Загальна кількість годин	150	
Кількість кредитів ECTS	5	
Кількість змістових модулів	Не передбачено	
Курсовий проект (робота)	Не передбачено	
Форма контролю	Екзамен	
Показник навчальної дисципліни для денної та заочної форми навчання		
	денна форма навчання	вечірня форма навчання
Рік підготовки (курс)	1	1
Семестр	1	1
Лекційні заняття	10	10
Практичні, семінарські заняття	20	20
Лабораторні заняття		
Самостійна робота	120	120
Індивідуальні завдання		
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання	3	3

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Актуальність дисципліни. Розвиток інноваційної економіки, економіки знань, формування інформаційного суспільства на сучасному етапі неможливі без такого продуктивного чинника економічного розвитку як людський капітал, який включає в себе інтелект, здоров'я, знання, якісну, ефективну, креативну працю тощо. Розуміння і вибір людського капіталу як головного чинника розвитку суб'єктів економіки всіх рівнів викликає необхідність розробки концепції його ефективного управління.

Предметом дисципліни є теоретико-методичні та практичні засади управління людським капіталом.

Метою вивчення дисципліни «Управління людським капіталом» є формування у здобувачів професійних знань та компетентностей необхідних для системного та комплексного управління людським капіталом для підвищення економічної ефективності функціонування суб'єктів економіки всіх рівнів.

Завданням вивчення дисципліни є формування у здобувачів теоретичних знань щодо теорій, концепцій, моделей, принципів управління людським капіталом та практичне їх застосування в професійній діяльності.

У результаті вивчення дисципліни здобувач повинен:

знати:

- зміст, завдання, принципи та напрямки реалізації стратегії і політики управління людським капіталом;
- основні моделі та принципи управління людським капіталом в Україні та світі;
- термінологічне наповнення дисципліни, а саме: людський капітал, здібності, трудові процеси, персонал, інтелектуальний потенціал, рівень життя, прийняття управлінського рішення;
- методологію, методи та інструменти кількісного і якісного аналізу процесів управління людським капіталом та їх прогнозування;
- методологію і методи системного вирішення завдань стратегічного планування та управління людським капіталом;

- теоретичні засади та технології прийняття ефективних рішень основні управління людським капіталом.

вміти:

- використовувати здобуті знання в конкретних процесах управління у галузі забезпечення ефективного формування й розвитку людського капіталу на всіх рівнях;

- організовувати та мотивувати людей рухатися до спільної мети, працювати в команді, виявляти ініціативу, підприємливість та креативність;

- здійснювати аналіз різних наукових для вироблення ефективних управлінських рішень стосовно людського капіталу як підприємства, так і регіону й держави;

- застосовувати наукові методи для обґрунтування прийняття управлінських рішень стосовно використання людського капіталу при розробці економічної політики;

- проводити дослідження для поглиблення наукових доробок в сфері управління людським капіталом;

- брати участь в наукових семінарах, круглих столах, конференціях, дискусіях та відстоювати власну точку зору спираючись на отримані знання;

- розробляти політику управління людським капіталом на різних рівнях з урахуванням сучасних викликів суспільства: соціальної орієнтованості, технологічності та інноваційності;

- створювати нові знання через оригінальні дослідження, якість яких може бути визнана на національному та міжнародному рівнях;

- генерувати власні ідеї та приймати обґрунтовані рішення.

Набуття компетентностей:

загальні компетентності:

- здатність працювати в міжнародному контексті.
- здатність оцінювати соціально-економічні процеси і явища на глобальному (мега-), макро-, мезо- і мікрорівнях.
- здатність проводити дослідження, оцінювати і забезпечувати якість

виконуваних робіт, приймати обґрунтовані рішення та генерувати нові ідеї.

спеціальні компетентності:

- здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання у сфері менеджменту та дотичних до неї міждисциплінарних напрямках та можуть бути опубліковані у провідних наукових виданнях з менеджменту і суміжних галузей

- здатність застосовувати сучасні інформаційні технології, бази даних та інші електронні ресурси, спеціалізоване програмне забезпечення для наукових розробок та впровадження проектів, аналізу інформації з різних джерел, прийняття управлінських рішень, управління людськими ресурсами, управління процесами інноваційного розвитку тощо

- здатність інтегрувати знання, уміння та навички для їх ефективного використання в процесі прийняття інтегрованих рішень в менеджменті та організації управлінської інформаційної системи.

- здатність інтегрувати знання, уміння та навички для їх ефективного використання в процесі прийняття інтегрованих рішень в менеджменті та організації управлінської інформаційної системи.

- здатність здійснювати аналітико-прогностичну та інноваційну діяльність, розробку і обґрунтування вибору найбільш ефективних управлінських рішень на різних рівнях національної економіки.

- здатність ініціювати, розробляти і реалізовувати комплексні інноваційні проекти у різних галузях економіки, управляти командою, виявляти лідерські, управлінські якості та відповідальність під час їх реалізації.

- здатність здійснювати управління проектною діяльністю, ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення, брати участь в реалізації міжнародних проектів.

Дисципліна «Управління людським капіталом» викладається для аспірантів денної, заочної та вечірньої форми навчання. При викладанні використовуються класичні підходи та сучасні засоби обробки інформації.

3. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Концептуальні основи управління людським капіталом

Актуалізація проблеми управління людським капіталом. Управління людським капіталом як навчальна дисципліна. Співвідношення понять «управління людським капіталом» і «управління людськими ресурсами», «людський ресурс» і «людський капітал». Цілі і завдання управління людським капіталом. Функції управління людським капіталом. Професійна етика у сфері управління людським капіталом. Політичні та організаційні аспекти управління людським капіталом.

Тема 2. Фактори формування людського капіталу

Освіта та інтелектуальний потенціал. Внесок людського капіталу в економічний розвиток підприємства та країни. Освіта як найважливіше джерело накопичення людського капіталу. Значення знань на глобальному рівні та тенденції залучення іноземного людського капіталу. Державна політика в галузі охорони здоров'я

Тема 3. Сфери застосування методів управління людським капіталом.

Сфери застосування методів управління людським капіталом: кар'єра, зобов'язання, комунікації, дисципліна і звільнення, матеріальні стимули, проектування праці, оцінка результатів праці, система оплати праці, навчання, переміщення, розвиток менеджменту, набір і відбір персоналу. Методи праці керівних кадрів (методи розв'язання функціональних завдань та методи творчої праці) та методи управлінського впливу (адміністративно-розпорядчі, економічні, соціально-психологічні методи). Методи маніпулятивного впливу в системі кадрового менеджменту. Поняття техніки управління персоналом. Основні техніки управління: техніка рамкового управління; техніка управління за допомогою делегування; техніка управління за цілями; техніка системного управління.

Тема 4. Фактори формування стратегії управління людським капіталом.

Фактори впливу на стратегію управління людським капіталом: характеристики роботи, трудові відносини, психологічний контракт, організаційна поведінка. Трудові теорії. Організаційні фактори, які впливають на характер роботи. Ставлення до роботи. Добробут, пов'язаний з роботою. Трудові відносини: природа, значення, компетенції. Довіра і трудові відносини. Навколишнє середовище і особливості управління людським капіталом.

Тема 5. Стратегічне управління людським капіталом.

Управління людським капіталом як функція менеджменту. Основи стратегічного управління людським капіталом. Особливості управління людським капіталом на рівні організації. Напрямки управління персоналом та аспекти управлінського процесу (техніко-технологічний, організаційно-економічний, правовий, соціально-психологічний, педагогічний). Інноваційне управління людським капіталом

Тема 6. Індикатори розвитку людського капіталу.

Показники розвитку людського капіталу на рівні підприємств. Рівень добробуту, нерівність та бідність як індикатори розвитку людського капіталу.

Індекс людського розвитку як один із важливих показників управління людським капіталом на рівні держави. Розширення системи показників, які визначають ефективність управління людським капіталом

Тема 7. Управління людським капіталом на державному рівні.

Демократичне врядування як чинник розвитку людського капіталу. Держава в системі факторів розвитку людського капіталу. Неспроможність ринку як підстави для державного втручання. Функції державного сектора, спрямовані на розвиток людського капіталу. Стратегія громадської участі в розвитку, аргументи за і проти). Соціальна політика влади як складова розвитку людського капіталу. Роль неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад в розвитку людського капіталу.

Тема 8. Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним.

Інвестиції в людський капітал на рівні підприємства. Інвестиції в людський капітал на рівні держави. Формування економічної політики з метою розвитку людського капіталу (податки, державні витрати і бюджет. Державна політика в галузі охорони здоров'я. Забезпечення регіональної та державної інституціональної підтримки.

Тема 9. Міжнародний досвід управління людським капіталом.

Міжнародні організації в системі управління людським капіталом. Американський підхід до управління людським капіталом. Європейська модель управління людським капіталом. Японська модель управління людським капіталом. Проблема управління людським капіталом в країнах, що розвиваються. Завдання і основні напрямки розвитку людського капіталу в Україні.

Тема 10. Перспективні напрями розвитку управління людським капіталом.

Глобалізація і міжнародне управління людським капіталом. Вплив глобалізації на міжнародний ринок праці. Методи вибору релевантної стратегії управління людським капіталом. Інформаційне забезпечення системи управління людським капіталом. Модель формування автоматизованого комплексу завдань управління людським капіталом. Вибір стратегічних альтернатив.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна (вечірня)форма						заочна форма					
	усь ого	у тому числі					усь ого	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.			л	п	лаб	ін д
Тема 1. Концептуальні основи управління людським капіталом	15	2	2			12	15	1	2			12
Тема 2. Фактори формування людського капіталу	16	2	2			12	16	2	2			12
Тема 3. Сфери застосування методів управління людським капіталом	14	2	2			12	14	-	2			12
Тема 4. Фактори формування стратегії управління людським капіталом	14	-	2			12	14	-	2			12
Тема 5. Стратегічне управління людським капіталом	14	2	2			12	14	-	2			12
Тема 6. Індикатори розвитку людського капіталу	15	1	2			12	15	1	2			12
Тема 7. Управління людським капіталом на державному рівні	16	2	2			12	16	2	2			12
Тема 8. Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним	15	2	2			12	15	1	2			12
Тема 9. Міжнародний досвід управління людським капіталом	16	2	2			12	16	2	2			12
Тема 10. Перспективні напрями розвитку управління людським капіталом	15	2	2			12	15	1	2			12
Усього годин	150	10	20			120	150	10	20			120

5. Теми практичних занять

Назва теми	Кількість годин
2	3
Тема 1. Концептуальні основи управління людським капіталом	2
Тема 2. Фактори формування людського капіталу	2
Тема 3. Сфери застосування методів управління людським капіталом	2
Тема 4. Фактори формування стратегії управління	2
Тема 5. Стратегічне управління людським капіталом	2
Тема 6. Індикатори розвитку людського капіталу	2
Тема 7. Управління людським капіталом на державному	2
Тема 8. Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним	2
Тема 9. Міжнародний досвід управління людським	2
Тема 10. Перспективні напрями розвитку управління людським капіталом	2
Разом	20

6. Контрольні питання для визначення рівня засвоєння знань здобувачами.

1. Основні положення концепції людського капіталу.
2. Характеристика людському капіталу.
3. Наукові погляди вчених на концепцію управління людського капіталу.
4. Управління людським капіталом як функція менеджменту
5. Доцільність використання індексу людського розвитку при визначенні рівня розвитку людського капіталу.
6. Інструменти і процеси управління людськими ресурсами.
7. Концепція та стратегії управління людським капіталом.
8. Цілі стратегічного управління людським капіталом.
9. Реалізація стратегічного управління людським капіталом на рівні підприємства.
10. Критерії ефективної стратегії управління людським капіталом на рівні підприємства.
11. Процес розробки стратегії управління людським капіталом
12. Суть інвестицій у людський капітал.

13. Складові індексу людського розвитку.
14. Основні положення методики розрахунку ІЛР в Україні.
15. Складові національної методики визначення ІЛР.
16. Управління людським капіталом: практика та стратегія.
17. Вимірювання людського капіталу.
18. Звітність щодо людського капіталу
19. Роль освіти в системі формування інтелектуального суспільства та людського капіталу.
20. Роль системи охорони здоров'я в зростанні людського капіталу.
21. Характеристика соціальної політики держави в контексті управління людським капіталом.
22. Формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій.
23. Особливості інвестицій в людський капітал.
24. Ефективність інвестування в людський капітал.
25. Провідна роль людського капіталу серед чинників соціально-економічного розвитку.
26. Національна рамка кваліфікацій.
27. Вплив рівня освіти на зайнятість.
28. Інтелектуальний та культурний потенціал суспільства як чинник розвитку людського капіталу.
29. Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.
30. Аналіз зисків та витрат при інвестиціях.
31. Розрахунок ефективності інвестування освіти на особистісному рівні.
32. Значення теорії людського капіталу для концепції людського розвитку.
33. Економічне зростання як фактор можливостей для розвитку людського потенціалу.
34. Справедливий розподіл можливостей між усіма членами суспільства.
35. Поєднання економічного зростання і людського розвитку як завдання забезпечення економічного зростання.
36. Рівні прийняття стратегічних рішень стосовно управління людським капіталом.
37. Методологія розробки стратегії управління людським капіталом.
38. Проведення аналізу результатів управління людським капіталом на різних рівнях економічної системи.
39. Реалізація стратегії управління людським капіталом.
40. Національні рамки компетенцій та їх використання при управлінні людським капіталом на різних рівнях економічної системи.
41. Практичні аспекти управління людським капіталом.
42. Процеси управління людським капіталом.
43. Автоматизація управління людським капіталом на сучасному етапі.

44. Глобалізація і міжнародне управління людським капіталом.
45. Вплив глобалізації на міжнародний ринок праці.
46. Методи вибору релевантної стратегії управління людським капіталом.
47. Інформаційне забезпечення системи управління людським капіталом.
48. Модель формування автоматизованого комплексу завдань управління людським капіталом.
49. Вибір стратегічних альтернатив управління людським капіталом.
50. Міжнародні організації в системі управління людським капіталом.
51. Американський підхід до управління людським капіталом.
52. Європейська модель управління людським капіталом. Японська модель управління людським капіталом.
53. Проблема управління людським капіталом в країнах, що розвиваються.
54. Завдання і основні напрямки розвитку людського капіталу в Україні.
55. Держава в системі факторів розвитку людського капіталу.
56. Неспроможність ринку як підстави для державного втручання в управління людським капіталом.
57. Функції державного сектора, спрямовані на розвиток людського капіталу.
58. Стратегія громадської участі в розвитку, аргументи за і проти.
59. Соціальна політика влади як складова розвитку людського капіталу.
60. Роль неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад в розвитку людського капіталу

7. Методи навчання

Під час вивчення дисципліни використовуються нормативні документи, наочне обладнання, комп'ютерні програми з відповідним програмним забезпеченням, каталоги нормативних документів, Закони України тощо.

При вивченні дисципліни «Управління людським капіталом» використовуються такі форми організації навчального процесу: лекції, практичні заняття, робота в групах, самостійна робота здобувачів.

Підсумковою формою контролю знань здобувачів з дисципліни «Управління людським капіталом» є екзамен.

8. Розподіл балів, які отримують здобувачі.

Оцінювання знань відбувається за 100-бальною шкалою і переводиться в національні оцінки згідно з табл. 1 «Положення про екзамени та заліки у НУБіП України» (наказ про уведення в дію від 27.12.2019 р. № 1371)

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	відмінно	зараховано
82-89	добре	
74-81		
64-73		
60-63	задовільно	
35-59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

9. Методичне забезпечення

Науково-методичне забезпечення навчального процесу передбачає: державні закони, навчальні плани, підручники і навчальні посібники; індивідуальні навчально-дослідні завдання; контрольні роботи; текстові та електронні варіанти тестів для поточного і підсумкового контролю, методичні матеріали для організації самостійної роботи здобувачів.

10. Рекомендована література

Основна література

1. Азаренкова Г.М. Управління персоналом в умовах економіки знань. [Текст]: монографія за заг. ред. Л. К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк.справи. Київ: УБС НБУ. 2014. 406 с.
2. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку [монографія]; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк : НАН України, 2007. 347 с.

3. Артеменко Л. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20469/4/Stattja_%28ljud_k_%29.pdf
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури. 2011. 468 с
5. Березюк А.М. Менеджмент персоналу організацій [Текст] : навч. посіб. нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін-т». Харків: ХАІ. 2015. 121 с.
6. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. Издательство: Питер, 2012 г. - 256с
7. Голованова Е.Н., Лочан С.А. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учеб. Пособие.[Под общ. ред. проф. А.М.Асалиева]. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 88 с.
8. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. 261с.
9. Гуськова Н. Д., Краковская. И. Н., Ерастова А. В., Родин Д. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2018. 212 с. URL: <https://biblio-online.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682>
10. Єфименко Т.І., Черивиков Є.Д., Павлюк К.В. Державно-приватне партнерство в системі регулювання економіки [монографія]. К.: «Інститут економіки та прогнозування», 2015. 372 с.
11. Єфремова Н. Ф., Чічкань О. І., Галаганов В. О. Інвестиції в людський капітал і формування конкурентоспроможності підприємства. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/16.pdf
12. Жуков С. А. Методологічний аналіз системи управління людським капіталом в умовах активізації інноваційної діяльності. Економічний вісник Донбасу. 2017. № 3(49). URL: <https://metodolog-chniy-anal-z-sistemi-upravl-nnya-lyudskim-kap-talom-v-umovah-aktiv-zats-nnovats-yno-d-yalnost.pdf>
13. Кір'ян Т., Куліков Ю. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу. Україна: аспекти праці. 2017. № 4. С. 26—31. 6.
14. Корчагин Ю. Человеческий капитал - интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества. М.: ВШЭ, 2017. 280 с
15. Коул Джеральд. Управление персоналом в современных организациях. К.: «Вершина», 2015. - 352 с.
16. Кравченко Н.В. Соціальні інвестиції: сутність і роль у формуванні ресурсно-компетенційної бази підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №15. URL: <http://global-national.in.ua/issue-152017>
17. Кузьмін О. Є., Шахно А. Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2018/4.pdf

18. Ландар С.Л., Козаренко Л.В. Рівень добробуту населення як складова розвитку людського потенціалу: можливості фінансового регулювання в Україні. Фінанси України. 2013. № 9. С. 44-59.

19. Пожар О. М., Зеленський С.В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2016. 199 с.

20. Притуляк Н.М. Індефікація людського капіталу в сучасній економічній науці. Економіка України. 2014. № 7. С. 27—35.

21. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб.: СПбГНЭА. 2018. 248 с.

22. Шебликіна І.О. Управління персоналом [Текст]: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Сімф.: ДІАЙП. 2012. 271 с.

Додаткова

1. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення. Економіка України. 2009. № 7. С. 4—12.

2. Главатских О. Б. Основные подходы к формированию человеческого капитала. Вестник ИжГТУ им. М.Т. Калашникова. 2018. № 4 С. 60-63.

3. Глинских А. Современные автоматизированные системы управления персоналом. Компьютер-Информ, 2012. 479 с.

4. Коляденко Л. Людський капітал - фактор інституціональної трансформації в АПК. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5620>

5. Крупій Н., Новікова Ю. Механізм прирощення інтелектуального капіталу личности и компании. Проблемы теории та практики управління. 2016. № 9. С. 45.

6. Кузьмін О.Є. Ризики діяльності персоналу підприємств: особливості управління та економічне оцінювання [Текст]: монографія. Вінниця: Державна картографічна фабрика. 2012. 272 с

7. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm

8. Плугина Ю. А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. № 43. С 248-254.

9. Притуляк Н.М. Інтелектуальний капітал суб'єктів інноваційної діяльності. Фінанси України. 2011. № 12. С. 30—40.

10. Сурков Г.С., Тупік І.Я. Управління розвитком персоналу на машинобудівному заводі. Теорія і практика: Монографія [За наук. ред. В.М. Данюка]. К.: КНЕУ, 2010. 232 с

11. Управління людськими ресурсами: філософські засади. [під ред. проф. В. Г. Воронкової]. К.: ВД „Професіонал”, 2006. 576 с

Електронні інформаційні ресурси

1. <http://www.management.com.ua/hrm/> – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HRменеджменті.

2. <http://hr-kavjarnia.com.ua/> – проект «HR-кав'ярня» Львівського клубу менеджерів з персоналу.
3. <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/> – бібліотека проекту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні».
4. <http://www.hrliga.com/> – спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «MeНеджеR по персоналу».
5. <http://www.ukrstat.gov.ua/> - Державна служба статистики України.
6. <http://zakon.rada.gov.ua/> – Законодавство України
7. <http://gtmarket.ru/ratings/life-expectancy-index/life-expectancy-index-info>-рейтинг країн світу по рівню тривалості життя: Аналітичний портал «Гуманітарні технології»