

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри
соціальної економіки
Протокол № 1 від 02.09.2024 р.

ПОГОДЖЕНО
Проректор з навчально-методичної роботи



Каріна НЕМАШКАЛО

ТРУДОВА ЕКОНОМІКА

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань	всі
Спеціальність	всі
Освітній рівень	третій (освітньо-науковий)
Освітня програма	всі

Статус дисципліни	вибіркова
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська

Розробник:

к.е.н., доцент

Завідувач кафедри
соціальної економіки

Олег ІВАНІСОВ

Галина НАЗАРОВА

Харків
2024

ВСТУП

Трудова економіка як об'єкт управління є важливим чинником суспільного розвитку. Управління трудовою економікою на сучасному етапі розвитку передбачає визначення нових методів і форм регулювання процесів ефективного формування, розподілу і використання трудового потенціалу на макрорівні і на рівні підприємств. Удосконалення управління трудовою економікою потребує розгляду проблем розвитку ринку праці, створення правового, науково-методичного і ресурсного забезпечення використання трудового потенціалу, управління демографічними процесами, формування загальноосвітнього і професійного рівня трудового потенціалу та умов ефективного їх використання. Це окреслює важливість питань управління трудовою економікою як теоретичних знань, опрацювання здобувачами заходів удосконалення системи управління трудовим потенціалом, регулювання зайнятості, планування ресурсів праці, підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Створення ефективного механізму управління трудовою економікою є важливою складовою структурної трансформації економіки, що обумовило актуальність розробки і впровадження навчальної дисципліни в програму підготовки здобувачів третього освітньо-наукового рівня за усіма спеціальностями та освітніми програмами.

Навчальна дисципліна “Трудова економіка” належить до вибіркових навчальних дисциплін.

Мета навчальної дисципліни: формування системи знань і навичок з теорії та практики регулювання процесів формування, відтворення, використання та розвитку трудового потенціалу.

Завданнями навчальної дисципліни є: формування стійких знань з теорії управління трудовим потенціалом; набуття навичок практичного застосування ефективних методів управління трудовим потенціалом; формування та розвиток у майбутніх фахівців професійних здібностей та навичок до самостійного аналізу наявного трудового потенціалу, стану його використання, удосконалення напрямів формування, а також пошуку шляхів вирішення виявлених проблем; вироблення навичок до науково-дослідної роботи з питань регулювання управління трудовим потенціалом на макро-, мезо- та мікрорівні.

Об'єктом дослідження є трудовий потенціал суспільства, який є узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій економіці.

Предметом трудової економіки як науки і навчальної дисципліни є складна система регулювання процесів відтворення, що включає формування, розподіл, перерозподіл, обмін, використання та захист трудового потенціалу на макроекономічному рівні.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл. 1.

Таблиця 1

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
Мати передові концептуальні та методологічні знання з економіки, управління соціально-економічними системами і на межі предметних галузей, а також дослідницькі навички, достатні для проведення фундаментальних і прикладних досліджень на рівні світових досягнень з відповідного напрямку.	<p>Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.</p> <p>Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.</p> <p>Здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання в економіці та дотичних до неї міждисциплінарних напрямках і можуть бути опубліковані у провідних наукових виданнях з економіки та суміжних галузей.</p>
Розробляти та досліджувати фундаментальні та прикладні моделі соціально-економічних процесів і систем, ефективно використовувати їх для отримання нових знань та/або створення інноваційних продуктів у економіці та дотичних міждисциплінарних напрямках.	<p>Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>Здатність виявляти, поглиблено аналізувати та вирішувати проблеми дослідницького характеру у сфері економіки з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків, оцінювати та забезпечувати якість виконуваних досліджень, у тому числі з питань європейської та євроатлантичної інтеграції.</p>
Планувати і виконувати емпіричні та/або теоретичні дослідження у сфері економіки та з дотичних міждисциплінарних напрямків, критично аналізувати результати власних досліджень і результати інших дослідників у контексті усього комплексу сучасних знань щодо досліджуваної проблеми	<p>Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.</p> <p>Здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання в економіці та дотичних до неї міждисциплінарних напрямках і можуть бути опубліковані у провідних наукових виданнях з економіки та суміжних галузей.</p>
Дотримуватися етики досліджень, а також правил академічної доброчесності в наукових дослідженнях та педагогічній діяльності.	Здатність розв'язувати комплексні проблеми економіки та суміжних галузей на основі системного наукового світогляду та загального культурного кругозору із дотриманням принципів професійної етики та академічної доброчесності.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом

Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни

1.1. Необхідність вивчення дисципліни "Трудова економіка".

Зміст сучасної науки управління трудовим потенціалом. Механізм управління трудовим потенціалом. Предмет та методи дисципліни "Управління трудовим потенціалом". Завдання і структура дисципліни. Визначення поняття управління трудовим потенціалом. Система управління трудовим потенціалом. Комплекс категорій системи управління трудовим потенціалом. Значення понять ресурс, труд, управління та трудовий потенціал. Особисті риси трудового потенціалу. Історія виникнення теорії управління. Управлінське рішення. Система процесу управління.

1.2. Місце і роль науки "Трудова економіка" серед інших наук.

Управління трудовим потенціалом як сфера практичної діяльності. Управління трудовим потенціалом в системі управління економікою. Мета управління трудовим потенціалом. Об'єкт і предмет управління трудовим потенціалом. Завдання і напрямки реалізації управління трудовим потенціалом на державному рівні.

Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу. Трудовий потенціал суспільства

2.1. Населення як демографічна категорія.

Населення як елемент продуктивних сил і носій виробничих відносин. Населення як суб'єкт соціально-економічних відносин.

2.2. Характеристика якісного та кількісного складу населення.

Зайнятість. Якість населення. Структура населення в демографічній статистиці. Постійне, наявне і юридичне населення. Віково-статева структура населення. Населення у до робочому, робочому і після робочому віці. Визначення працездатності. Різновиди працездатності. Загальна працездатність. Професійна працездатність. Обмежена працездатність.

2.3. Працездатне населення України.

Економічно активне й економічно-неактивне населення. Визначення економічної активності.

Тема 3. Система управління трудовим потенціалом

3.1. Теоретичні основи управління трудовим потенціалом як системи.

Система управління. Функції управління. Виробничо-технологічна структура господарства. Інституціональна структура економіки. Соціальна структура суспільства. Система управління Анрі Файоля. Мета управління трудовим потенціалом. Об'єкт і суб'єкт управління трудовим потенціалом.

3.2. Елементи державної системи управління трудовим потенціалом.

Підсистема формування робочої сили. Підсистема управління процесом розподілу трудових ресурсів. Підсистема управління використанням робочої сили.

Цілі, завдання і функції управління трудовим потенціалом. Організаційний і функціональний аспект державної системи управління трудовим потенціалом

3.3. Структура системи управління трудовим потенціалом.

Історичний розвиток структури органів управління трудовим потенціалом. Структура державних, регіональних і галузевих органів управління трудовим потенціалом. Загальні органи управління. Органи спеціального управління й органи галузевої компетенції. Законодавча база управління трудовим потенціалом. Виконавча влада управління трудовим потенціалом. Судові органи управління трудовим потенціалом. Науково-дослідні установи та їх роль в інформаційному і нормативно-правовому забезпеченні управління трудовим потенціалом.

Тема 4. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

4.1. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом, порядок її розробки, затвердження та перегляду.

Норми права. Імперативні та диспозитивні нормативно-правові акти. Механізм правового регулювання соціально-трудова відносин. Роль правового забезпечення системи управління трудовим потенціалом.

4.2. Система нормативно-правових актів, що регулюють управління трудовим потенціалом.

Основні законодавчі акти у сфері праці. Основні положення Конституції України. Кодекс законів про працю. Основні трудові права працівників. Рівність трудових прав громадян. Регулювання трудових відносин. Закон України "Про зайнятість населення". Визначення зайнятості населення. Державні гарантії права на вибір професії. Закон України "Про колективні договори та угоди". "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" та ін. Науково-методичне обслуговування процесів управління і використання трудового потенціалу. Нормативно-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом. Документи організаційно-методичного та методичного характеру.

Тема 5. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом

5.1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки: особливості та відмінності від інших ринків.

Сутність категорій "ринок праці" та "ринок трудових ресурсів". Зв'язок ринку праці з іншими типами ринку. Специфічність ринку праці. Функції і види ринку праці. Поточний ринок праці. Роль ринку праці як інструменту включення робочої сили в суспільне виробництво. Суб'єкти ринку праці. Ринок трудових ресурсів. Ринок праці як ринок особливого виду.

5.2. Регулятори ринку праці.

Конкуренція на ринку праці, її види і роль в ринковій економіці.

5.3. Складові частини ринку праці.

Характеристика ринку праці України. Структура ринку праці. Регіональний та національний ринок праці. Первинний і вторинний ринок праці. Функції ринку праці. Суспільний поділ праці. Інформаційна функція. Посередницька функція. Відтворювальна функція. Стимуляційна функція. Оздоровча функція. Регулятивна функція. Умови ефективного функціонування і тенденції розвитку.

Тема 6. Планування і прогнозування трудових ресурсів

6.1. Суть і значення планування і прогнозування трудових ресурсів для поступального розвитку суспільства.

Основні завдання планування. Методи планування і прогнозування трудових ресурсів. Метод екстраполяції. Нормативний метод. Метод послідовних наближень. Компонентний метод. Етапи прогнозування трудових ресурсів. Етапи планування трудових ресурсів.

6.2. Система балансів трудових ресурсів.

Баланс ринку праці. Річний баланс наявності та розподілу фахівців з вищою освітою. Побудова схеми балансу трудових ресурсів, його зміст.

6.3. Етапи та методика планування й прогнозування трудових ресурсів.

Міжгалузевий баланс затрат суспільної праці. Зведений баланс трудових ресурсів. Часткові баланси трудових ресурсів. Баланс ринку праці, його сутність, порядок і методи розробки. Методика проведення балансових розрахунків. Прогнозування чисельності і складу трудових ресурсів. Планування зайнятості працездатного населення та забезпечення потреб народного господарства в робочій силі. Оптимізація пропорцій розподілу трудових ресурсів за галузями народного господарства, територіями та основними видами діяльності. Прогнозування чисельності населення і складу трудових ресурсів. Демографічний прогноз. Соціально-економічний прогноз. Світовий досвід планування та прогнозування трудових ресурсів. Американська система управління. Шведська система управління. Італійська система управління.

Змістовий модуль 2. Основні напрямки управління трудовим потенціалом

Тема 7. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства

7.1. Сутність людського капіталу.

Мікро та макроекономічні рівні поняття "людський капітал". Теорія людського капіталу.

7.2. Людський капітал як складова інтелектуального капіталу.

Управління людським капіталом організації. Методи оцінки ефективності використання людського капіталу.

7.3. Ефективність використання людського капіталу.

Тема 8. Мотивація економічної активності населення

8.1. Поняття мотивації.

Змістовні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Класифікація мотивації. Класифікація мотивів.

8.2. Мотивація економічної активності населення як складова системи управління трудовим потенціалом.

Визначення поняття "потреби" як стану, завдяки якому координуються напрямки діяльності, поведінка, мислення, воля і почуття працівників. Класифікація потреб. Визначення потреб суспільства і потреб населення. Створення умов трудової ситуації, що передбачає вплив на поведінку працівника за допомогою потреб, інтересів, бажань і цілей.

8.3. Форми та методи матеріальної і нематеріальної мотивації економічної активності працівників.

Мотиви матеріального порядку. Мотиви нематеріального порядку. Стимули як інструменти, що викликають дію певних мотивів. Класифікація стимулів.

Тема 9. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом

9.1. Теоретичні основи й об'єктивні передумови суспільної організації праці.

Соціально-трудова відносина та їх суб'єкти. Основні соціальні сили суспільства і необхідність узгодження їх дій у сфері соціально-трудова відносин. Регулювання соціально-трудова відносин. Сутність соціального партнерства та його роль у регулюванні соціально-трудова відносин і використанні трудових відносин. Принципи, функції та напрямки соціального партнерства. Складові системи соціального партнерства та механізм її функціонування. Державні функції щодо соціального партнерства. Функції роботодавця. Рівні регулювання соціально-трудова відносин. Порядок ведення переговорів на національному рівні та укладання генеральної угоди. Закон України "Про колективні договори та угоди". Структура і зміст генеральної угоди.

9.2. Суб'єкти соціального партнерства.

Суб'єкти і порядок проведення переговорів на галузевому (територіально-галузевому) рівні. Зміст галузевих і регіональних угод,

9.3. Регулювання соціально-трудова відносин.

Соціальне партнерство на виробничому рівні.

9.4. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.

Колективний договір як основний нормативний акт регулювання трудових відносин на рівні підприємства (організації). Зміст колективно-договірних угод. Національна рада соціального партнерства.

9.5. Зарубіжний досвід соціального партнерства.

Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою. Правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.

Тема 10. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом

10.1. Роль та зміст соціальної політики в системі управління трудовим потенціалом.

Зміст соціальної політики на етапі переходу до ринкової економіки та завдання державної соціальної політики. Суб'єкти соціальної політики. Мета соціальної політики. Головні завдання соціальної політики. Соціальний моніторинг та принципи соціальної політики. Сучасні напрямки соціальної політики в Україні. Соціальний захист населення як елемент соціальної політики. Зміст процесу соціального захисту населення. Принципи побудови системи соціального захисту. Адресність соціальної допомоги. Роль суспільних фондів споживання. Зміст процесу соціального страхування. Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах. Бюджетно-страхова система

фінансування охорони здоров'я і впровадження страхової медицини. Система пенсійного забезпечення.

10.2. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.

Закордонний досвід формування соціальної політики.

Тема 11. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

11.1. Зарубіжний досвід реалізації державної програми зайнятості.

Зарубіжний досвід регулювання зайнятості в галузях матеріального та нематеріального сектору. Активні програми зайнятості. Пасивні програми зайнятості.

11.2. Світовий досвід планування та прогнозування трудового потенціалу.

Американська модель планування та прогнозування трудового потенціалу. Скандинавська модель планування та прогнозування трудового потенціалу. Італійська модель планування та прогнозування трудового потенціалу.

11.3. Зарубіжний досвід формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу.

Формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу у Великій Британії. Формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу у країнах Заходу.

Тема 12. Ефективність використання трудового потенціалу

12.1. Показники та критерії ефективності використання трудового потенціалу.

Теоретичні основи ефективності господарства. Поняття, показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

12.2. Механізм мотивації до праці.

Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства. Матеріально-технічні чинники. Організаційно-економічні чинники. Соціально-економічні чинники. Демоекономічні чинники. Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.

12.3. Заробітна плата в системі управління ефективністю праці.

Регулювання ефективного використання праці. Механізм регулювання ефективності праці. Механізм мотивації до ефективної праці. Роль заробітної плати у формуванні системи управління ефективністю праці.

12.4. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу.

Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу України. Види резервів та їх класифікація. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

Перелік практичних (семінарських) та / або лабораторних занять / завдань за навчальною дисципліною наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Перелік практичних (семінарських) та / або лабораторних занять / завдань

Назва теми та завдання	Зміст
Тема 1. Завдання 1.	Вирішення практичних завдань щодо розрахунку ефективності демографічних та міграційних процесів.
Тема 2. Завдання 2.	Вирішення практичних завдань щодо розрахунку показників демографічного навантаження.
Тема 3. Завдання 3.	Вирішення практичних завдань з розрахунку показників відтворення населення.
Тема 4. Завдання 4.	Вирішення практичних завдань з оцінки ефективності функціонування ринку праці. Дискусія.
Тема 5. Завдання 5.	Ділова гра: Оцінки рівня зайнятості та рекомендації щодо працевлаштування.
Тема 6. Завдання 6.	Вирішення практичних завдань щодо оцінки людського капіталу.
Тема 7. Завдання 7.	Вирішення практичних завдань щодо визначення показників оцінки економічної активності та рівня доходів населення.
Тема 8. Завдання 8.	Вирішення практичних завдань з розрахунку балансу трудових ресурсів. Дискусія.
Тема 9. Завдання 9.	Вирішення практичних завдань з оцінки рівня безробіття на ринку праці.
Тема 10. Завдання 10.	Вирішення практичних завдань з оцінки ефективності функціонування соціальної політики. Дискусія.
Тема 11. Завдання 11.	Вирішення практичних завдань щодо визначення рівня розвитку трудового потенціалу населення країни.
Тема 12. Завдання 12.	Вирішення практичних завдань з оцінки ефективності функціонування системи управління трудовим потенціалом.

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Перелік самостійної роботи

Назва теми	Зміст
Тема 1 - 12	Вивчення лекційного матеріалу.
Тема 1 - 12	Підготовка до практичних занять.
Тема 3, 6, 9, 12.	Підготовка до виконання засобів діагностики (тестування).
Тема 5, 10	Підготовка до контрольних робіт.
Тема 6, 12	Підготовка до колоквиумів.
Тема 12	Підготовка до виконання комплексного індивідуального завдання.

Кількість годин лекційних, практичних (семінарських) та / або лабораторних занять та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Словесні (лекція (Тема 1, 2, 5, 7, 12), проблемна лекція (Тема 3, 4, 8, 10, 11), лекція-діалог (Тема 6, 9)).

Наочні (демонстрація (Тема 1-12)).

Практичні (практична робота (Тема 1-12, дискусія (Тема 4, 8, 10), ділова гра (Тема 5)).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення лекційних, практичних, лабораторних та семінарських занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів:

– для дисциплін з формою семестрового контролю залік: максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума – 60 балів.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль та атестацію здобувача вищої освіти.

Семестровий контроль проводиться у формах семестрового екзамену (іспиту), диференційованого заліку або заліку. Складання семестрового екзамену (іспиту) здійснюється під час екзаменаційної сесії.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається:

– для дисциплін з формою семестрового контролю залік – сумуванням всіх балів, отриманих під час поточного контролю.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

засоби діагностики за темами ($4 \cdot 5 = 20$ балів);

письмові контрольні роботи ($2 \cdot 10 = 20$ балів);

колоквіуми ($2 \cdot 15 = 30$ балів);

комплексне індивідуальне завдання (30 балів).

Семестровий контроль: Залік.

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

Рекомендована література

Основна

1. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : Вид. Дім "Юридична книга", 2018. – 313 с.

2. Менеджмент персоналу / [М. Недашківський, Г. Євтушенко, Л. Гацька]. – Ірпінь, Містечтво, 2020. – 252 с.

3. Соціальна економіка [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова, Н. В. Аграмакова ; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 284 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/22019>.

4. Управління трудовим потенціалом / [В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грیشнова, Л. Керб]. – Київ : КНЕУ, 2018. – 403 с.

Додаткова

5. Ачкасова О.В. Роль соціального підприємництва у вирішенні проблеми молодіжного безробіття / О. В. Ачкасова // Регіональна економіка та управління. – 2021. – №1(31). – С. 5–8. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25502>.

6. Должанський І. В. Управління потенціалом підприємства : [навч. посібник] / І. В. Должанський. – Київ : Центр навч. літ-ри, 2019. – 362 с.

7. Економіка праці [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердієва, Н. В. Аграмакова [та ін.] ; за заг. ред. Г. В. Назарової; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/22471>.

8. Креативна економіка та менеджмент [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Г. В. Назарова, Ю. В. Сотнікова ; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 159 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/20645>.

9. Лебединська О. С. Соціальна безпека українського суспільства / О. С. Лебединська, О. В. Іванісов // Соціально-правові аспекти захисту прав дітей: зб. матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 26 трав. 2022 р. – Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2022. – С. 51-55. – Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/27500>.

10. Управління персоналом : [навчальний посібник] / [В. Рудьєв, С. Гуткевич, Т. Мостянська]. – К. : Кондор, 2019 – 310 с.

11. Functions of Human Resource Management. URL: <https://www.businesstopia.net/human-resource/functions-human-resource-management>

12. Personnel Management v/s Human Resource Management. Available at: <https://www.businesstopia.net/human-resource/personnel-management-vs-human-resource-management>

13. Surbhi S. Difference Between Personnel Management and Human Resource Management. Available at: <https://keydifferences.com/difference-between-personnel-management-and-human-resource-management.html>

Інформаційні ресурси

14. Головне управління статистики в Харківській області. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.uprstat.kharkov.ukrtel.net.
15. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
16. Інститут демографічних досліджень. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.demographia.gov.ua.