

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

до виконання контрольної роботи  
з навчальної дисципліни

**«HR-МЕНЕДЖМЕНТ»**

*(для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти  
заочної форми навчання спеціальності 073 – Менеджмент)*

**Харків**  
**ХНУМГ ім. О. М. Бекетова**  
**2021**

Методичні рекомендації до виконання контрольної роботи з навчальної дисципліни «HR-менеджмент» (для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти заочної форми навчання спеціальності 073 – Менеджмент) / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова ; уклад. : М. М. Новікова, А. Б. Швед. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. – 13 с.

Укладачі: д-р екон. наук, проф. М. М. Новікова,  
ст. викл. А. Б. Швед

Рецензент

**Г. В. Запорожець**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту і публічного адміністрування Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

*Рекомендовано кафедрою менеджменту і публічного адміністрування,  
протокол № 1 від 31 серпня 2021 р.*

## ЗМІСТ

|   |    |
|---|----|
| Вступ.....  | 4  |
| 1 Завдання контрольної роботи за варіантами та вибір варіанта.....    | 5  |
| 2 Виконання контрольної роботи. Вимоги до її оформлення.....          | 9  |
| Список рекомендованої літератури.....                                 | 10 |
| Додаток А Приклад оформлення титульного аркуша контрольної роботи.... | 11 |
| Додаток Б Приклад оформлення змісту контрольної роботи.....           | 12 |

## ВСТУП

Навчальна дисципліна «HR-менеджмент» викладається студентам, які навчаються за другим (магістерським) рівнем вищої освіти, за спеціальністю 073 – Менеджмент для формування у студентів професійних компетентностей з управління людськими ресурсами; формування цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами підприємств та організацій і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

Предметом вивчення є загальні закономірності та особливості формування, функціонування та розвитку людських ресурсів в організації. Завдання вивчення дисципліни – сприяти розумінню студентами сутності та соціальної значущості людських ресурсів організації у сучасних умовах; місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей HR-менеджера; вивчити HR теорію, методологію, технології і кращі практики, які сприяють організаційній стійкості та досягненню стратегічної мети; визначити виклики, які постали перед HR у контексті глобалізації; розглянути можливості реформування управлінських відносин в Україні.

# 1 ЗАВДАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ ЗА ВАРІАНТАМИ ТА ВИБІР ВАРІАНТА

Для виконання контрольної роботи з навчальної дисципліни «HR-менеджмент» передбачено 10 варіантів від «0» до «9». Варіанти вибираються за останнім номером залікової книжки студента.

## Варіант 0

1. Значення HR-менеджера для сучасної організації.
2. Методи оцінювання персоналу організації
3. Практичне завдання. Підготуйте практичні рекомендації для HR-менеджера за наступними напрямками:
  - як розробити план кар'єрного зростання для співробітника;
  - як оцінити потенціал співробітника щодо обіймання управлінських посад;
  - алгоритм роботи менеджера з персоналу щодо формування кадрового резерву.

## Варіант 1

1. Характеристики лідерських якостей HR-менеджера.
2. Контролювання діяльності персоналу на основі використання сучасних інформаційних систем.
3. Практичне завдання. Наведіть та проаналізуйте типові ситуації, які можуть призвести до проблем у команді, назвіть ознаки, які вказують на наявність проблем. Запропонуйте варіанти дій з укріплення команди, які може здійснити:
  - HR-менеджер;
  - безпосередній керівник;
  - HR-менеджер спільно з керівником.

## **Варіант 2**

1. Розвиток людського капіталу організації.

2. Адаптація персоналу в сучасній організації.

3. Практичне завдання. Наведіть та обґрунтуйте ряд вимог до створення системи мотивування персоналу компанії. Спираючись на види нематеріального стимулювання, відокремте ті, що будуть ефективно мотивувати до праці наступні категорії співробітників:

- керівник середньої ланки з великим досвідом роботи;
- молодий спеціаліст;
- робітник низької кваліфікації.

## **Варіант 3**

1. Значення персоналу для розвитку організації.

2. Контролювання HR-менеджером управлінської дисципліни в організації.

3. Практичне завдання. Спираючись на ключові сподівання співробітників щодо роботи, розробіть перелік заходів, спрямованих на підвищення задоволеності співробітників своєю діяльністю в організації. Підберіть комплекс прийомів стимулювання та мотивування персоналу залежно від їх мотиваційних типів.

## **Варіант 4**

1. Технології навчання та перенавчання персоналу.

2. Використання системи стягнень і заохочень за результатами роботи персоналу.

3. Практичне завдання. Складіть перелік особливостей корпоративної культури підприємства де Ви працюєте (або на прикладі будь-якої організації, діяльність якої Вам зрозуміла).

Розробіть перелік заходів, спрямованих на підтримку корпоративної культури, що склалася, в ситуації негативних змін, які відбуваються в компанії:

- відсутність премій;

- скорочення соціального пакету;
- очікуване скорочення персоналу організації;
- затримки з виплатою заробітної плати.

### **Варіант 5**

1. Роль HR-менеджера у попередженні та вирішенні конфліктів.

2. Психологічні основи набору та відбору персоналу. Формування людського капіталу організації.

3. Практичне завдання. Розробіть перелік завдань HR-менеджера щодо адаптації співробітників та наставництва. Розподіліть обов'язки з адаптації нових співробітників між безпосереднім керівником та HR-менеджером.

Визначте, в чому будуть полягати відмінності між програмами адаптації нових співробітників:

- які мають досвід роботи в даній галузі;
- які мають досвід роботи, але в іншій галузі;
- які не мають досвіду роботи (перше робоче місце).

### **Варіант 6**

1. Функції HR-менеджера в сучасній організації.

2. Кадри (людські ресурси) – основний ресурс функціонування та розвитку сучасної організації.

3. Практичне завдання. Розробіть програму адаптації та завдань для випробувального терміну для молодого недосвідченого працівника на прикладі підприємства де Ви працюєте (або на прикладі будь-якої організації, діяльність якої Вам зрозуміла). Запропонуйте використання різних підвидів адаптації; наведіть різноманіття застосованих методів та обґрунтуйте необхідність наявності контролю за результатами адаптації.

### **Варіант 7**

1. Розвиток персоналу – необхідна умова покращення основної діяльності організації.

2. Забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

3. Практичне завдання. Відповідно до перспективи розвитку організації, де Ви працюєте (або на прикладі будь-якої організації, діяльність якої Вам зрозуміла), визначте внутрішні та зовнішні чинники формування кадрової політики. Складіть перелік основних причин неефективної кадрової політики управління персоналом систематизуючи види, напрями і шляхи реалізації кадрової політики управління персоналом та розробіть заходи щодо їх усунення.

### **Варіант 8**

1. Психологія в HR: технології та інструментарій.

2. Профіль посади HR-менеджера.

3. Практичне завдання. Ви – HR-менеджер великої торговельної організації. Вам необхідно підібрати працівника на посаду маркетолога.

Завдання:

- визначте методи, які застосуєте для відбору претендентів;
- складіть анкету для структурованого інтерв'ю з претендентом;
- визначте критерії відбору на дану посаду;
- складіть профіль «особистості» працівника.

### **Варіант 9**

1. Організація оцінки персоналу та її ефективність.

2. Роль та розподіл відповідальності в команді топ-менеджерів, лінійних керівників та HR-менеджера.

3. Практичне завдання. На прикладі конкретного структурного підрозділу організації, де Ви працюєте (або на прикладі будь-якої організації, діяльність якої Вам зрозуміла) оцініть соціально-психологічний клімат, який панує у колективі, та його вплив на ефективність діяльності організації. Визначить, які ознаки та критерії характеризують сприятливий соціально-психологічний клімат в наведеній організації. Розробіть пропозиції щодо його поліпшення.



## 2 ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ.

### ВИМОГИ ДО ЇЇ ОФОРМЛЕННЯ

Після вибору варіанту студент (ка) ретельно вивчає джерела інформації та список рекомендованої літератури за питаннями контрольної роботи за обраним варіантом і викладає їх в контрольній роботі дотримуючись таких вимог:

- контрольна робота виконується державною мовою, стисло, логічно;
- текст друкується чорним кольором, шрифтом «Times New Roman», міжрядковий інтервал 1,5, кегль 14, аркуш формату А4, поля: ліве – 30 мм, праве – 10 мм, верхнє і нижнє – по 20 мм;
- обов'язково нумеруються сторінки в правому верхньому куті, починаючи зі сторінки «ВСТУП»;
- назви структурних складових контрольної роботи друкуються великим літерами симетрично до тексту та пропускається одна стрічка перед текстом. Структурні складові контрольної роботи «ЗМІСТ», «ВСТУП», «ПИТАННЯ 1. (НАЗВА ПИТАННЯ)», «ПИТАННЯ 2. (НАЗВА ПИТАННЯ)», «ПИТАННЯ 3. (НАЗВА ПИТАННЯ)», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ» друкуються з нової сторінки;
- таблиці, рисунки, формули нумеруються з обов'язковим посиланням на них у тексті перед ними, а таблиці і рисунки обов'язково мають назви;
- для запобігання академічного плагіату на всі використані джерела інформації мають бути посилання у тексті контрольної роботи. Всі джерела інформації, що були використані під час написання контрольної роботи, мають бути вказані в списку використаних джерел;
- обсяг контрольної роботи має складати 1 авторський аркуш  $\pm 10\%$ .

Приклад оформлення титульної сторінки та змісту контрольної роботи наведені у додатках А та Б.

## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. HR-менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи : [Колективна монографія] / За заг. ред. І. Б. Швець. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – 176 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Центр учб. л-ри, 2011. – 467 с.
3. Жуковська В. М. Управління персоналом. Практикум: [навч. посібник] / В. М. Жуковська, І. П. Миколайчук ; [Київ. нац. торг.-екон. ун-т]. – Київ : Академвидав, 2006. – 606 с.
4. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібник / Л. І. Михайлова. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
5. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібник / М. І. Мурашко. – [3-тє вид., випр. і доп.]. – Київ : Знання, КОО, 2008. – 435 с.
6. Нагаєв В. М. Управління персоналом : практикум / В. М. Нагаєв, Н. В. Кондратюк. – Харків : Стильна типографія, 2018. – 220 с.
7. Савельєва В. С. Управління персоналом : навч. посібник / В. С. Савельєва. – Київ : Професіонал, 2005. – 336 с.
8. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.
9. Хміль Ф. І. Управління персоналом: [підручник для студ. вищ. навч. закладів] / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 488 с.

ДОДАТОК А  
Приклад оформлення титульного аркуша контрольної роботи

---

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО  
ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ О. М. БЕКЕТОВА  
ННІЕіМ  
Кафедра менеджменту і публічного адміністрування

КОНТРОЛЬНА РОБОТА  
з навчальної дисципліни «HR-менеджмент»  
варіант \_\_\_\_\_

Виконав (ла)  
студент (ка) \_\_\_\_ курсу,  
групи \_\_\_\_\_

*(підпис, дата)*

О. В. Ревенко

Перевірила  
Д-р екон. наук, професор

*(підпис, дата)*

М. М. Новікова

Харків – 20\_\_

ДОДАТОК Б  
Приклад оформлення змісту контрольної роботи

---

ЗМІСТ

Вступ.....

1 (Назва питання).....

2 (Назва питання).....

3 (Назва питання).....

Список використаних джерел.....

*Виробничо-практичне видання*

Методичні рекомендації

до виконання контрольної роботи  
з навчальної дисципліни

**«HR-МЕНЕДЖМЕНТ»**

*(для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти  
заочної форми навчання спеціальності 073 – Менеджмент)*

Укладачі: **НОВІКОВА** Марина Миколаївна,  
**ШВЕД** Аліна Борисівна

Відповідальний за випуск *М. К. Гнатенко*  
*За авторською редакцією*  
Комп'ютерне верстання *О. Г. Ткаченко*

План 2021, поз. 350 М

---

Підп. до друку 26.11.2021. Формат 60 × 84/16.  
Електронне видання. Ум. друк. арк. 0,8.

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет  
міського господарства імені О. М. Бекетова,  
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002.  
Електронна адреса: office@kname.edu.ua  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:  
ДК № 5328 від 11.04.2017.