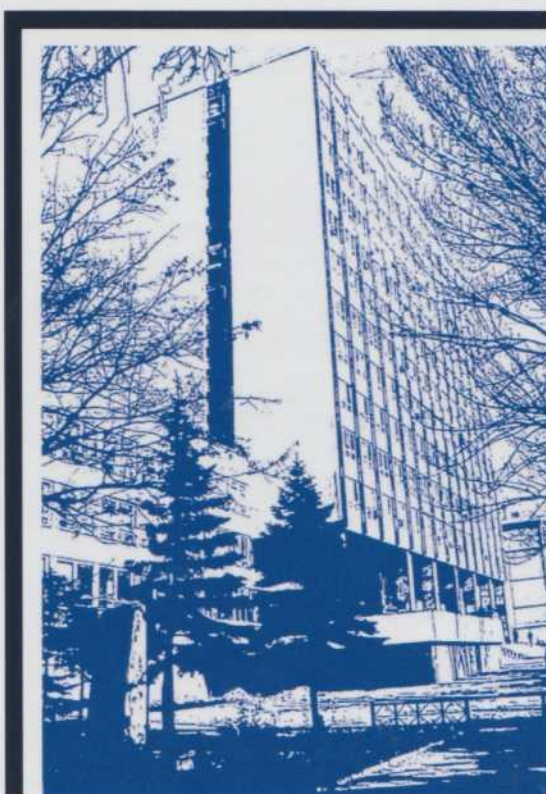


		4. Коровчук Ю. Особливості впровадження емерджентних рішень у процесі забезпечення ефективності підприємства як цілісної системи / Ю. Коровчук // Економічний аналіз. - 2012. - Т. 11(1). - С. 54-57. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2012_11(1)__14 .	http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ecan_2012_11%281%29__14.pdf
		5. Михайлишин Л. І. Міжнародний тероризм як особлива форма глобального конфлікту: причини, наслідки та способи боротьби / Л. І. Михайлишин, Ю. І. Коровчук // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. - 2012. - Вип. 2. - С. 48-57. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2012_2_8 .	http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vchtei_2012_2_8.pdf
	П.3.	Формування корпоративних стратегій управління людськими ресурсами: антикризовий аспект / С. П. Калініна, Ю. С. Хоружий, О. Ю. Лелюк, Ю. І. Коровчук; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. – Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2018. – 208 с.	http://ipk.edu.ua/dary/ Див. Додаток 1
	П.8.	Виконавець наукової теми «Розробка синергетичної моделі розвитку ПОА «Нове життя»», Державний реєстраційний номер: 0113U008150 від 30.10. 2013 р.	Державний реєстраційний номер: 0113U008150 від 30.10. 2013 р.
	П.10.	1. Заступник завідувача кафедри міжнародних економічних відносин ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника»;	Див додаток 2. (пункт 2.11)
	П.13.	1. Методичні рекомендації для підготовки курсових робіт з навчальної дисципліни «Міжнародна економічна діяльність України» для студентів денної та заочної форми навчання спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини» / Л.І. Михайлишин, Ю.І. Коровчук / МПП «ТАЛІА». – смт. Брошнів-Осада. – 2017. – 53 с	https://kmev.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/120/2020/01/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0-%D0%B7-%D0%9A%D0%A0-%D0%9C%D0%95%D0%94%D0%A3-2020.pdf
		2. Програма виробничої практики за фахом для студентів ОР «Бакалавр» спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини» / Л.І. Михайлишин, Ю.І. Коровчук / МПП «ТАЛІА». – смт. Брошнів-Осада. – 2017. – 33 с)	https://kmev.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/120/2020/02/%D0%92%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D1%84%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%BC-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0.pdf

		3. Методичні вказівки до виконання бакалаврських робіт для студентів спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини» / [уклад. Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І.] – Івано-Франківськ : ПП «Таля», 2019. – 49 с.	https://kmev.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/120/2020/02/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0-%D0%B1%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D1%96-2019-2020.pdf)
	П.17.	Досвід практичної роботи	8 років 11 місяців
	П.18	Наукова тема: «Оптимізація фінансово-організаційного механізму функціонування ТзОВ «Українська мікрофінансова мережа» на ринку мікрокредитування». Державний реєстраційний номер: 0113U008148 від 30.10. 2013 р.	Державний реєстраційний номер: 0113U008148 від 30.10. 2013 р.

Калініна С. П., Хоружий Ю. С.
Лелюк О. Ю., Коровчук Ю. І.

**Формування корпоративних
стратегій управління
людськими ресурсами:
антикризовий аспект**



УДК 005.95 / 96 : 338.124.4
К 172

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Маріупольського державного університету
Міністерства освіти і науки України
Протокол № 5 від 12.06.2018 р.*

Рецензенти:

О. А. Дороніна – доктор економічних наук, професор;
Л. І. Михайлова – доктор економічних наук, професор;
І. Л. Петрова – доктор економічних наук, професор.

К 172 Формування корпоративних стратегій управління людськими ресурсами: антикризовий аспект / С. П. Калініна, Ю. С. Хоружий, О. Ю. Лелюк, Ю. І. Коровчук; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. – Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2018. – 208 с.

ISBN 978-617-7742-62-2

В монографії розглянуто питання формування корпоративних стратегій управління людськими ресурсами в умовах кризи.

Здійснено теоретико-методологічний та аналітичний дискурс формування стратегій управління людськими ресурсами в контексті протидії проявам кризи; розроблено концептуальні засади управління людськими ресурсами в системі антикризової кадрової політики корпоративних структур. Особливу увагу приділено механізму реінжинірингу людських ресурсів як напрямку стратегії антикризового розвитку на корпоративному рівні.

Книгу адресовано науковцям і викладачам, фахівцям в області управління людськими ресурсами і корпоративного управління, аспірантам, студентам економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

В монографии рассмотрены вопросы формирования корпоративных стратегий управления человеческими ресурсами в условиях кризиса.

Осуществлен теоретико-методологический и аналитический дискурс формирования стратегий управления человеческими ресурсами в контексте противодействия проявлениям кризиса; разработаны концептуальные основы управления человеческими ресурсами в системе антикризисной кадровой политики корпоративных структур. Особое внимание уделено механизму реинжиниринга человеческих ресурсов как направлению стратегии антикризисного развития на корпоративном уровне.

Книга адресована ученым и преподавателям, специалистам в области управления человеческими ресурсами и корпоративного управления, аспирантам, студентам экономических специальностей высших учебных заведений.

In the monograph the trends of formation of corporate human resource management strategies in a crisis are considered.

The theoretical, methodological and analytical discourse of the formations of human resources management strategies in the context of countering the manifestations of the crisis was carried out; conceptual foundations of human resources management in the system of anti-crisis personnel policy of corporate structures were developed. Special attention is paid to the mechanism of human resources reengineering as a direction of anti-crisis development strategy at the corporate level.

The book is addressed to the scientists and lectures, specialists in the field of human resource management and corporate management, postgraduates and students of economic specialties of universities.

УДК 005.95 / 96 : 338.124.4

© Калініна С. П., 2018
© Хоружий Ю. С., 2018
© Лелюк О. Ю., 2018
© Коровчук Ю. І., 2018

ISBN 978-617-7742-62-2

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВИХ КОРПОРАТИВНИХ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ.....	6
1.1. Концептуальні засади становлення та розвитку внутрішньофірмового ринку праці корпоративних структур.....	6
1.2. Теоретичні основи дослідження циклічності економічного розвитку і природи економічних криз.....	30
1.3. Організаційно-економічні засади антикризового регулювання внутрішньофірмового ринку праці корпоративних структур.....	59
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КОРПОРАТИВНИХ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ ПРОЯВАМ КРИЗИ.....	76
2.1. Аналіз загальносвітових процесів формування антикризового розвитку економічних систем за рахунок людської складової.....	76
2.2. Аналіз особливостей антикризової кадрової політики корпоративних структур в Україні.....	98
2.3. Дослідження змісту кадрової політики ПАТ «Донецьксталь» в контексті подолання наслідків існуючої кризи і протидії проявам ймовірних криз.....	110
РОЗДІЛ 3. КОНЦЕПЦІЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР.....	123
3.1. Зарубіжний досвід управління людськими ресурсами корпоративних структур: антикризовий аспект.....	123
3.2. Організаційно-економічний механізм реінжинірингу людських ресурсів як напрям стратегії антикризового розвитку корпоративних структур.....	157
3.3. Концептуальні засади розвитку людських ресурсів в системі антикризової кадрової політики корпоративних структур.....	175
ВИСНОВКИ.....	190
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	193

№ Д
 «30» 08 2018р.

Державний вищий навчальний заклад
 «Прикарпатський національний
 університет імені Василя Стефаника»



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор

[Signature]
 І.С. Цепенда
 2018р.

ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ СТАРШОГО ВИКЛАДАЧА КАФЕДРИ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1 Посада старшого викладача належить до категорії науково-педагогічних працівників (професіоналів).
- 1.2 Посада викладача є виборною. На цю посаду за конкурсом обираються особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам. Обраний викладач призначається на посаду наказом ректора. Особа може бути призначена на посаду викладача наказом ректора за поданням завідувача кафедри до проведення конкурсного заміщення цієї посади. Викладач звільняється з посади згідно норм трудового законодавства, в тому числі згідно умов укладеного контракту.
- 1.3 Кваліфікаційні вимоги - особи, які мають науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії), або закінчили аспірантуру, або мають ступінь магістра і стаж практичної роботи з профілю кафедри не менше двох років;
- 1.4 Працівник на посаді викладача повинен знати: закони України та інші нормативно-правові акти України з питань вищої освіти; освітні стандарти за відповідними програмами вищої освіти; порядок складання навчальних планів; основи педагогіки, фізіології, психології; методи і способи використання освітніх технологій, зокрема дистанційних; вимоги до роботи на персональних комп'ютерах, інших електронно-цифрових пристроях; основи екології, права, соціології.
- 1.5 Працівник безпосередньо підпорядкований завідувачу кафедри, виконує розпорядження інших вищих посадових осіб відповідно до завдань і функцій структурного підрозділу, напряму діяльності тощо, у тому числі й тих, які стосуються взаємозамінності працівників у підрозділі.
- 1.6 Викладач у своїй діяльності керується чинним законодавством України, загальнодержавною та внутрішньо університетською нормативною базою, у тому числі Колективним договором, наказами та розпорядженнями безпосереднього керівника та вищих посадових осіб відповідно до завдань і функцій, а також таких, що мають відношення до взаємозамінності працівників, правилами внутрішнього розпорядку ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника».
- 1.7 Виконання вимог посадової інструкції є обов'язковими для працівника з часу його ознайомлення з ними.

II. ЗАВДАННЯ ТА ОБОВ'ЯЗКИ

Викладач зобов'язаний:

- 2.1 Брати участь в організаційній, організаційно-методичній та виховній роботі в університеті, на кафедрі.
- 2.2 Підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію.
- 2.3 Забезпечувати високий науково-теоретичний та методичний рівень викладання дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідної спеціальності;
- 2.4 Проводити види навчальних занять відповідно до затвердженого у встановленому порядку розподілу навчальних доручень кафедри.
- 2.5 Під керівництвом професора, доцента брати участь в укладанні підручників, навчальних посібників, інших навчально-методичних матеріалів.
- 2.6 Брати участь у проведенні контрольних заходів, оцінюванні навчальної роботи студентів.
- 2.7 Сприяти розвитку здібностей здобувачів освіти, формуванню навичок здорового способу життя, дбати про їхнє фізичне і психічне здоров'я.
- 2.8 Формувати у здобувачів освіти прагнення до взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами.
- 2.9 Брати участь у міжнародній науково-освітній діяльності, у тому числі за механізмами реалізації академічної мобільності, грантової діяльності тощо.
- 2.10 Щорічно звітувати за підсумками своєї діяльності на засіданні кафедри.
- 2.11 Виконувати обов'язки заступника завідувача кафедри на безоплатній основі.

III. ПРАВА

Викладача має право:

- 3.1 На академічну свободу, що реалізується в інтересах особи, суспільства та людства загалом.
- 3.2 На академічну мобільність для провадження професійної діяльності.
- 3.3 На захист професійної честі та гідності.
- 3.4 Брати участь в управлінні Університетом, у тому числі обирати та бути обраним до конференції трудового колективу, вченої ради Університету чи його структурного підрозділу.
- 3.5 Працювати за сумісництвом та суміщенням професій, а також на умовах погодинної оплати у своєму або інших навчальних закладах.
- 3.6 Обирати методи та засоби навчання, що забезпечують високу якість навчального процесу.
- 3.7 На забезпечення створення відповідних умов праці, підвищення свого професійного рівня, організацію відпочинку та побуту, встановлених законодавством, нормативними актами Університету, умовами індивідуального трудового договору та колективного договору.
- 3.8 Безоплатно користуватися бібліотечними, інформаційними ресурсами, послугами навчальних, наукових, спортивних, культурно-освітніх підрозділів Університету.
- 3.9 На захист права інтелектуальної власності.
- 3.10 На підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років.

3.11 Одержувати житло, у тому числі службове, в установленому законодавством порядку.

3.12 На соціальне та пенсійне забезпечення в установленому законодавством порядку.

IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Працівник несе відповідальність за:

4.1. Невиконання, неналежне виконання посадових обов'язків, що передбачені цією інструкцією;

4.2. Порухення правил внутрішнього трудового розпорядку університету, правопорушення в процесі здійснення своєї діяльності;

4.3. Нанесення матеріальної шкоди відповідно до законодавства України;

4.4. Недотримання вимог, що передбачені нормативною базою університету.

V. ВЗАЄМОДІЯ

5.1. В установленому порядку може отримувати необхідну для виконання своїх посадових обов'язків інформацію, документи та матеріали від керівництва й співробітників університету в межах визначених посадовою інструкцією внутрішніми нормативними документами університету та законодавством.

5.2. Може взаємодіяти з іншими структурними підрозділами університету, окремими посадовими особами у процесі виконання своїх посадових обов'язків.

Керівник структурного підрозділу М. В. Кошарнік «17» 08. 08. 2018
(підпис) (прізвище, ініціали) (дата)

ПОГОДЖЕНО:

Проректор

[Підпис] «18» 08. 2018
(підпис) (прізвище, ініціали) (дата)

Начальник відділу кадрів

[Підпис] «22» 08. 2018
(підпис) (прізвище, ініціали) (дата)

Начальник
юридичного відділу

[Підпис] М. В. Кошарнік «18» 08. 2018
(підпис) (прізвище, ініціали) (дата)

З інструкцією ознайомлений (-а)
та приймаю до виконання

[Підпис] Ковалюк Т. П. «17» 08. 2018
(підпис) (прізвище, ініціали) (дата)



Państwowa Komisja ds. Poświadczania Znajomości Języka Polskiego jako Obcego
ul. Ogrodowa 28/30
00-896 Warszawa

OPINIA

Pani **mgr Samanta Busiło** jest osobą o bardzo starannym wykształceniu filologicznym, a ukończone przez nią kierunki studiów (filologia polska, filologia ukraińska) koncentrują się wokół szeroko pojętej problematyki wielojęzyczności i wielokulturowości. Dziedziną spajającą polsko-ukraińskie zainteresowania lingwistyczne Pani Samanty jest dydaktyka języków obcych, która stała się jej zawodem i pasją.

Pani Samanta Busiło to dojrzały i doświadczony nauczyciel języka polskiego jako obcego, twórca cenionych materiałów dydaktycznych i programów nauczania, dodatkowo zaangażowany w tworzenie procesu certyfikacji znajomości języka polskiego.

Od 2012 r. roku Pani Samanta Busiło bierze czynny udział w pracach Zespołu Autorów Zadań i Egzaminatorów przy Państwowej Komisji Poświadczania Znajomości Języka Polskiego jako Obcego (obecnie Państwowej Komisji ds. Poświadczania Znajomości Języka Polskiego jako Obcego). W ramach warsztatów przeszła szkolenie w zakresie procedur egzaminacyjnych, oceniania wypowiedzi pisemnych i ustnych, analizy rzetelności pomiaru na poziomie jednostek testowych oraz zarządzania jakością w certyfikacji. W grudniu 2016 r. ukończyła z pozytywnym wynikiem szkolenie dla kandydatów na egzaminatorów – przewodniczących komisji egzaminacyjnych.

W chwili obecnej, do jej zadań należy: tworzenie zadań i testów egzaminacyjnych, realizacja nagrań do części 'rozumienie ze słuchu' oraz poprawa i ocena prac pisemnych i wypowiedzi ustnych w trakcie egzaminów certyfikacyjnych.

Niebagatelną zaletą Pani Samanty jest jej wysoka kultura osobista, otwartość, sumienność, pracowitość oraz zaangażowanie, z jakim wywiązuje się z przydzielonych jej zadań. Jest przy tym osobą niezwykle miłą i serdeczną, co wpływa na jej dobre relacje ze współpracownikami.

Wszystkie wymienione cechy i predyspozycje Pani Samanty Busiło, doskonała znajomość języków obcych oraz zdobyte doświadczenie dydaktyczne czynią jej kandydaturę w pełni uzasadnioną, tak więc z pełnym przekonaniem popieram jej starania o wyjazd zagraniczny w charakterze lektora języka polskiego jako obcego.

Sekretarz
Państwowej Komisji ds. Poświadczania
Znajomości Języka Polskiego jako Obcego

Dr hab. Iwona Janowska

Kraków, 30 stycznia 2017 r.