

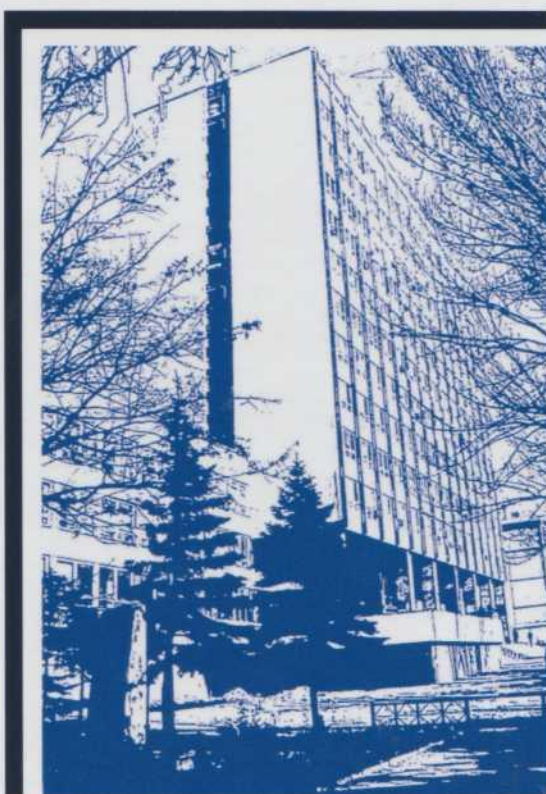
**КАРТКА ВІДПОВІДНОСТІ ВИКЛАДАЧА ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ФІЛОЛОГІЯ КРИТЕРІЯМ П.30
ЛЦЕНЗІЙНИХ УМОВ**

ОК викладання яких забезпечується викладачем	Інформація про академічну та/або проф. кваліфікацію	Опис інформації відповідно критерію	Підтвердження інформації відповідно критерію (посилання/або сканкопія)
<u>ДАНИЛЯК РОСТИСЛАВ ПЕТРОВИЧ</u>			Основне місце роботи: <i>Кафедра філософії, соціології та релігієзнавства</i>
	П.9.	Участь у журі олімпіад чи конкурсів “Мала академія наук України” (голова журі з «Релігієзнавства», 2017 р.)	
	П.13.	Філософія: курс лекцій (для студентів спеціальностей 014 – Середня освіта (польська мова і література), 035 – Філологія (польська мова і література), 014 – Середня освіта (українська мова і література), 035 – Філологія (українська мова і література), 035 – Філологія (чеська мова і література)). Івано-Франківськ : ПНУ, 2017. 69 с.	http://194.44.152.155/elib/local/3205.pdf
		Написання курсової роботи : методичні рекомендації для студентів напряму підготовки «Філософія». Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2016. 44 с.	http://194.44.152.155/elib/local/2309.pdf
		Філософія освіти і науки: курс лекцій (для студентів спеціальності 014.03 – Середня освіта (Історія)) . Івано-Франківськ : ПНУ, 2019. 48 с.	http://194.44.152.155/elib/local/3843.pdf
	П.14.	Керівництво студентом, який зайняв призове місце на I етапі Всеукраїнської студентської олімпіади (Багрій О.А. III місце, олімпіада з «Філософії»).	https://kfsr.pnu.edu.ua/2019/05/07/%d0%bf%d1%80%d0%b8%d0%b7%d0%be%d0%b2%d0%b5-%d0%bc%d1%96%d1%81%d1%86%d0%b5-%d0%bd%d0%b0-%d0%be%d0%bb%d1%96%d0%bc%d0%bf

			<u>%d1%96%d0%b0%d0%b4%d1%96-%d0%b2-%d0%ba%d0%b8%d1%94%d0%b2%d1%96/</u>
	П.17	Досвід практичної роботи	16 років

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