

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ, АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ТА ТУРИСТИЧНОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Стратегічне управління розвитком персоналу
(назва навчальної дисципліни)

освітній ступінь магістр
(назва освітнього ступеня)

галузь знань 07 Управління та адміністрування
(шифр і назва галузі знань)


спеціальність 073 Менеджмент
(код і назва спеціальності (предметної спеціальності або спеціалізації))

освітня програма Менеджмент. Управління закладом освіти

тип дисципліни вибіркова
(обов'язкова / вибіркова / факультативна)


ПОГОДЖЕНО:

Голова ради з якості вищої освіти
факультету управління, адміністрування та
інформаційної діяльності


Драгієва Л.В.
(підпис, ініціали, прізвище)

РЕКОМЕНДОВАНО:

кафедрою управління підприємницькою та
туристичною діяльністю
протокол № 9 від 11.01.2023 р.

Завідувач кафедри  Метіль Т.К.
(підпис, ініціали, прізвище)

Розробники програми:

к.е.н., доцент кафедри управління підприємницькою та
туристичною діяльністю Мурашко І.С.

Рецензенти програми:

д.е.н., професор кафедри міжнародного менеджменту та
інновацій Національного університету «Одеська
політехніка» Захарченко В.І.

1. ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна	Заочна
Кількість кредитів: 4	Лекції:	
	16	4
Модуль: 1	Практичні заняття:	
Загальна кількість годин: 120	-	-
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 1-2	Лабораторні заняття:	
	-	-
Семестр: 1-3	Семінарські заняття:	
	16	4
Тижневе навантаження (год.):	Консультації:	
- аудиторне: 3	-	-
- самостійна робота: 6	Індивідуальні заняття:	
Форма підсумкового контролю: залік	-	-
Мова навчання: українська	Самостійна робота:	
	88	112

2. МЕТА ДИСЦИПЛІНИ

Предметом вивчення навчальної дисципліни «Стратегічне управління розвитком персоналу» є діяльність персоналу зі стратегічного управління людськими ресурсами підприємства.

Метою вивчення дисципліни «Стратегічне управління розвитком персоналу» є: оволодіння студентами поруч теоретичних положень, методичних і прикладних розробок у галузі стратегічного управління людськими ресурсами, що дозволяють сформулювати у студентів знання та навички зі стратегічного управління людськими ресурсами (УЛР).

Передумови для вивчення дисципліни: «Економіка підприємства», «Стратегічний менеджмент та маркетинг», «Економічне управління діяльністю суб'єктів господарювання».

Міждисциплінарні зв'язки з навчальними дисциплінами: «Стратегічний менеджмент та маркетинг», «Управління проектами та ризиками», «Економічне управління діяльністю суб'єктів господарювання».

3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:

1. Знання:

- теоретико-методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами;
- основні результати новітніх досліджень з проблем стратегічного управління людськими ресурсами;
- сучасні теорії та концепції стратегічного управління людськими ресурсами організації;
- основні характеристики процесу діяльності персоналу управління по стратегічному управління людськими ресурсами;
- принципи і методи формування кадрової політики та її реалізації;
- методика стратегічного аналізу сильних і слабких сторін організації щодо зовнішнього та внутрішнього середовища в аспекті управління людськими ресурсами;
- взаємозв'язок стратегій розвитку організації та стратегій управління людськими ресурсами;
- сутність, зміст та технології стратегій управління людськими ресурсами;

- особливості стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації: формування, інтенсивного зростання, стабілізації, спаду (кризи);
- напрями реорганізації служб управління персоналом з урахуванням стратегічної перспективи їх діяльності;
- сутність та методи оцінювання ефективності стратегічного управління людськими ресурсами.

2. Уміння:

- застосовувати в практичній діяльності основні підходи та методи стратегічного управління людськими ресурсами;
- здійснювати аналіз і розробку стратегії управління людськими ресурсами на основі сучасних методів і передових наукових досягнень;
- проєктувати структуру та основні елементи системи стратегічного управління людськими ресурсами;
- управляти формуванням та використанням інтелектуально креативних ресурсів організації, підвищенням продуктивності та ділової стратегії;
- аналізувати стан і тенденції розвитку ринку праці з точки зору забезпечення потреби організації в людських ресурсах;
- розробляти основні складові стратегії управління людськими ресурсами залежно від конкретної ситуації;
- визначати і розподіляти завдання стратегічного управління людськими ресурсами між службою управління людськими ресурсами, лінійними та функціональними керівниками, іншими суб'єктами стратегічного управління людськими ресурсами;
- аналізувати та встановлювати відповідність між стратегією розвитку організації і стратегією управління людськими ресурсами;
- проводити діагностику внутрішніх і зовнішніх сторін організації в аспекті основної складової людських ресурсів;
- розробляти заходи, плани організаційно-технічних перетворень для реалізації стратегії управління людськими ресурсами;
- аналізувати та оцінювати ефективність реалізації стратегії управління людськими ресурсами.

3. Комунікація:

- показувати уміння працювати автономно та в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей;
- використовувати сучасні комп'ютерні і телекомунікаційні технології обміну та розповсюдження професійно спрямованої інформації у сфері підприємництва, торгівлі та біржової діяльності;
- оволодіти навичками письмової та усної професійної комунікації державною й іноземною мовами.

4. Автономність та відповідальність:

- відповідальність за прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування;
- управління комплексними діями або проєктами;
- відповідальність професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб;
- здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності.

4.ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви модулів / тем	Кількість годин (денна форма навчання)					Кількість годин (заочна форма навчання)						
		Аудиторні	Лекції	Семинарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Самостійна робота	Аудиторні	Лекції	Семинарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Самостійна робота
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. Теоретичні засади антикризового управління підприємством													
1.	Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами»	4	2	2			10	4	2	2			10
2	Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами						8						10
3	Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами.	4	2	2			10	4	2	2			10
4	Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації	4	2	2			6						10
5	Тема 5. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури	4	2	2			10						10
6	Тема 6. Система стратегічного управління людськими ресурсами організації	4	2	2			8						8
7	Тема 7. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами	4	2	2			8						10
8	Тема 8. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами	4	2	2			8						10
9	Тема 9. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами						8						12
10	Тема 10. Оцінка ефективності проектів вдосконалення системи стратегічного управління людськими ресурсами	4	2	2			8						12
	Проміжний контроль						4						10
Разом:120		32	16	16			88	4	4				112

5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

5.1. Зміст навчальної дисципліни за темами

Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами»

Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу. Місце дисципліни в загальній системі фахових дисциплін, взаємозв'язок з іншими навчальними курсами: стратегічним управлінням, економічною теорією, менеджментом, трудовим правом, економікою праці, соціологією, фізіологією і психологією, організацією і нормуванням праці, етикою і психологією ділового спілкування. Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту. Еволюція концепцій УЛР. Управління людськими ресурсами в системі сучасного менеджменту. Кадровий менеджмент: від управління персоналом до управління людськими ресурсами. Сутність стратегічного управління людськими ресурсами організації Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії людських ресурсів (ЛР). Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії УЛР. Специфіка ЛР як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами

Стратегічне УЛР як теорія і як практика. Генезис теорії людських ресурсів. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особий ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління). Ознаки стратегічного управління людськими ресурсами. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегією УЛР. Категорії стратегічного управління. Стратегічне планування й стратегічне управління. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Цілі та місія організації. Стратегія, методи, технології управління. Закони і принципи стратегічного управління. Синергетична парадигма управління.

Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами

Людина як суб'єкт стратегічного УЛР. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологічна концепція становлення людини. Розвиток когнітивної, афективної, мотиваційної, поведінкової сфери, Яконцепції в різних вікових періодах. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини- стратега. Поняття особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Процес розвитку психологічних механізмів стратегічного суб'єкта. Акмеологія як ідеологічна основа стратегічного УЛР. Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління. Структура інтелектуального капіталу: людський капітал (знання, навички, творчі здібності), організаційний капітал (технічне та програмне забезпечення, оргструктура, патенти), споживчий капітал (зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, торгова марка, бренд). Поняття трудового потенціалу працівника в організації. Компоненти трудового потенціалу. Показники і характеристика стану і використання трудового потенціалу в організації, можливості отримання інтегральної оцінки. Людський капітал, соціальний капітал і людські ресурси в інтерпретації вітчизняних вчених.

Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації

Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Практичні проблеми в організації розвитку ЛР організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації. Психотехніка, психодинаміка та психокорекції. Ігромоделювання як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій. Стратегія і тактика в управлінні ігропроцеса. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основасаморозвіття особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотическій, сіміотическій, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення. Особливості схематичних зображень як засобів організації і формування управлінського мислення. Сутність ділової, організаційно-діяльнісної, організаційно-комунікаційної гри. Розвиваючі ігри та розвиток креативного потенціалу ЛР. Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах. Інноватика і стратегічне управління в сфері освіти.

Тема 5. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури

Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Міфи глобалізації. Занепад політики і майбутнє національного суверенітету. Проблеми глобального політичного прогнозування. Політична домінанта глобального прогнозування. Западня глобалізації. Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти УЛР. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Функції масової культури. Взаємодія масової, елітарної і народної культури в сучасному соціокультурному просторі. Національні варіанти масової культури. Руйнівна сила індивідуалізму. Індивідуалізм без індивідуальності. Загальне знеособлення, опошлення, що зрівнює всіх егоїзм. Стандартизація особистості в умовах ринку, витіснення звички мислити, переживати. Підміна процесу мислення процесом пізнання чергового міфу. Сприйняття реального світу через систему міфів, створених ЗМІ. Соціальна дезорієнтованість щодо цінностей і пріоритетів. Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації. Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне управління людськими ресурсами в сучасному світі.

Тема 6. Система стратегічного управління людськими ресурсами організації

Управління ЛР як система. Функціонально-цільова модель системи управління організацією, склад підсистем управління ЛР в загальній системі стратегічного управління. Система цілей стратегічного УЛР організації - основа функціонального поділу праці. Склад, зміст функцій стратегічного УЛР організації, варіанти їх класифікації, взаємозв'язок і послідовність виконання. Основні положення стратегії розвитку організації як основи проектування систем УЛР. Система стратегічного УЛР. Аналіз факторів зовнішнього середовища, що впливають на стратегію УЛР. Аналіз факторів внутрішнього середовища в стратегічному УЛР. Розробка системи стратегічного УЛР. Цілі, завдання, показники кадрового забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Завдання діловодного забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Нормативно-методичне забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Правове забезпечення системи стратегічного УЛР організації, сутність і завдання. Інформаційне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його зміст. Технічне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його призначення та сутність. Використовувані засоби технічного оснащення, їх види.

Тема 7. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами

Сутність кадрової політики та її особливості на сучасному етапі. Основні напрямки кадрової політики. Вихідні положення формування кадрової політики. Типи кадрової політики та їх характеристика. Методи реалізації кадрової політики, їх суть і різновиди (адміністративні, економічні та соціально - психологічні). Кадрова політика і стратегія управління організацією. Організаційні стратегії: організаційного розвитку, управління культурою, управління змінами, розвитку трудових відносин. Функціональні стратегії: забезпечення ресурсами, управління ефективністю, розвитку ЛР, винагороди, трудових відносин. Особливості регулювання професійного розвитку. Стратегічне управління нововведеннями в роботі з розвитку людських ресурсів. Маркетинг персоналу організації як філософія УЛР. Маркетингова функція в кадровій політиці. Стратегічне управління маркетингом ЛР організації. Визначення потреб у навчанні і розвитку ЛР.

Тема 8. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами

Підходи до розробки стратегічного УЛР: метод «найкращої практики», метод «найкращої відповідності», метод «зв'язування». Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії УЛР. Необхідні умови вибору варіантів стратегії УЛР. Послідовність формулювання стратегії УЛР. Зміст процесу розробки стратегії УЛР: визначення цілей використання ЛР; постановка завдань, всі рішення яких забезпечить досягнення цілей; розробка засобів досягнення цілей; розрахунки ресурсів для досягнення цілей; прогноз результатів. Стратегія УЛР, як елемент стратегії управління організацією. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії УЛР та шляхи їх подолання. Дії щодо подолання вказаних бар'єрів. Фактори, що сприяють формуванню невідповідності теорії і практики стратегічного УЛР. Фактори, що впливають на формування і реалізацію стратегії УЛР.

Тема 9. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами

Обґрунтування необхідності стратегічної служби. Організаційна структура служби стратегічного УЛР організації, її місце в загальній системі управління організацією. Взаємодія з лінійними керівниками. Вимоги до механізму формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби. Організаційний механізм формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби. Взаємодія розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби та економічної конкурентоспроможності організації. Становлення і розвиток організаційного механізму формування та розвитку стратегічної служби, як важливого напрямку інвестування. Нові завдання служби управління людськими ресурсами. Умови для підвищення якості роботи служби УЛР.

Тема 10. Оцінка ефективності проєктів вдосконалення системи стратегічного управління людськими ресурсами

Характеристика економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР. Аналіз існуючих підходів до вимірювання економічної та соціальної ефективності УЛР. Методи розрахунку економічної ефективності. Методи розрахунку результатів і витрат, пов'язаних з удосконаленням УЛР. Методика оцінки економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.

5.2. Тематика семінарських занять.

Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами».

Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами.

Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами.

Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації.

Тема 5. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури.

Тема 6. Система стратегічного управління людськими ресурсами організації.

Тема 7. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами.

Тема 8. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами.

Тема 9. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами.

Тема 10. Оцінка ефективності проєктів вдосконалення системи стратегічного управління людськими ресурсами.

5.3. Організація самостійної роботи студентів.

Загальний обсяг СРС з дисципліни «Стратегічне управління розвитком персоналу» становить 88 год. для студентів денної форми навчання та 112 годин для студентів заочної форми навчання.

Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з дисципліни «Стратегічне управління розвитком персоналу»:

- опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу з використанням конспекту лекцій, підручника, довідкової літератури;
- підготовка до семінарських занять;
- вивчення окремих питань, що винесені на самостійне опрацювання;
- вирішення управлінських ситуацій;
- підготовка студентів до проведення поміжного (модульного) контролю.

Розподіл годин на виконання СРС

№з/п	Вид самостійної роботи	Кількість годин (денна/заочна форми навчання)
1.	Опрацювання лекційного матеріалу	4 год./ 2 год.
2.	Підготовка до семінарських занять	20 год./8 год.
3.	Підготовка до модульного (проміжного) контролю	4 год./4 год.
4.	Опрацювання завдань, винесених на самостійну підготовку, в тому числі конспектування за заданим планом	15 год./33год.
5.	Робота з інтернет-ресурсами	5 год./25год.
6.	Підготовка до підсумкового контролю	30 год./ 30 год.
7.	Підготовка і написання рефератів	10 год. /10 год.

Завдання для індивідуальної самостійної роботи студентів, що навчаються на денній та заочній формі подано у силабусі дисципліни

Індивідуальне завдання є обов'язковим для виконання та окрім завдання визначених до кожної теми передбачає написання реферату на одну із запропонованих тем. Разом з тим у здобувач освіти може запропонувати свою тему у відповідності до особистих науково-дослідних інтересів та погодити її з викладачем. Також за бажанням студент може написати декілька рефератів протягом семестру для підвищення загальної оцінки за курс.

Окрім цього замість написання реферату можуть бути зараховано прослуховування курсів і у відповідності до тема навчальної дисципліни на платформах EdEra, Prometheus та інших. Зарахування відбувається за наявності сертифікату про успішне проходження курсу.

6. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

- 6.1. *Форми поточного контролю:* усне опитування, перевірка завдань індивідуальної самостійної роботи
- 6.2. *Форми проміжного контролю:* модульна контрольна робота
- 6.3. *Форми підсумкового контролю:* залік
- 6.4. *Засоби діагностики результатів навчання:* подано у силабусі навчальної дисципліни
- 6.5. *Критерії оцінювання результатів навчання:* подано у силабусі навчальної дисципліни

7. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Ноутбук, проектор.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні джерела

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
2. Воронкова В.Г., Бельченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навч. посіб. За ред. В. Г. Воронкової. К.: ВД “Професіонал”, 2016. 576 с.
3. Галушка З. І., Комарницький І. Ф. Стратегічний менеджмент. Навчально-методичний посібник/ – 2-е вид., доп. та перероб. Чернівці. «Чернівецький національний університет», 2011. 240 с.
4. Грицяк Н. В., Глущенко В. О., Протасова Н. Г. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів: Кол. моногр. За заг. ред. І. В. Розпутенка. К.: Вид-во “К. І. С.”, 2015. 224 с.
5. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.
6. Доценко Н. В., Сабадош Л.Ю., Чумаченко І.В. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроектів та програм: монографія. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова. Харків, 2015. 201 с.
7. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с
8. Пекар В. О. Різноманітний менеджмент: еволюція мислення, лідерства та керування. 2-ге вид., допов. Харків: Фоліо, 2017. 190 с.
9. Сокур М. І., Мельнікова І. Є., Шаповал Л. П. та ін. Мотивація та управління персоналом і якістю (іноземний досвід): навч. посіб. Вид. 2-е, допов. Кременчук: Щербатих О. В., 2016. 335 с
10. Козенков Д.Є., Крамаренко А.В., Вишнеvsька А.К. Стратегічне управління персоналом промислового підприємства / монографія. Дніпро: Поліграфцентр «Формат», 2022. 116 с.
11. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с/
12. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посіб. Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. К., 2016. 399 с.

Допоміжні джерела

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: ВД “Професіонал”, 2016. 512 с.

2. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: Центр навч. л-ри, 2016. 504 с.
3. Гавриш О. А., Довгань Л.Є. Управління персоналом сучасної організації : навч. посіб. Ред.: Т. В. Лазоренко; Нац. техн. ун-т України "Київ. політехн. ін-т". К., 2017. 333 с.
4. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: Учеб. пособие. 2-е изд., испр. К.: МАУП., 2017. 192 с.
5. Загірняк М. В., Почтовюк А.Б. Психологія управління: навч. посіб. Ред.: Л. П. Гобельовська. Х.: Точка, 2015. 193 с.
6. Карлін М.І., Борисюк О.В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. 1(15). С. 96-102.
7. Колот А. М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". К.: КНЕУ, 2016. 397 с.
8. Пономаренко В. С., Журавльова І.В., Латишева І.Л. Інформаційні системи в управлінні персоналом: навч. посіб. Харк. нац. екон. ун-т. Х., 2018. 336 с.
9. Тулген Б. Бути босом – легко. Бувай, неефективний менеджменте! / пер. з англ. Ірина Савюк. Київ: Наш формат, 2017. 173 с.
10. Шубалий О. М., Гордійчук А. І., Дзямулич М. І. та ін. Управління персоналом: підруч. / за ред. Шубалого О. М. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 403 с.