



СИЛАБУС
навчальної дисципліни
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ
(назва)

1. Основна інформація про дисципліну

Тип дисципліни: вибіркова Форма контролю: залік

Освітній ступінь: бакалавр

Для спеціальності (-тей): 076 Підприємництво та торгівля, 242 Туризм, 073 Менеджмент

Обмеження для вибору: відсутні

Кількість кредитів (годин): 4 (120 годин) (денна форма: 120 год.: 24 - лекції; 24 - семінарські; 72 - самостійна робота; заочна форма: 120 год.: 6 - лекції; 6 - семінарські; 108- самостійна робота)

Мова викладання: українська

Презентаційні матеріали: *(подається посилання або QR-код на хмарне сховище, де розміщені презентаційні матеріали за вибором викладача)*

2. Інформація про викладача (викладачів)

ППІ: Мурашко Ірина Сергіївна

Науковий ступінь, вчене звання, посада: кандидат економічних наук, доцент кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Кафедра: кафедра управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Робочій e-mail: murashkoirene@gmail.com

Години консультацій на кафедрі: понеділок, 14.40-16.00

3. Цілі дисципліни та результати навчання

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 теоретичних положень, методичних і прикладних розробок у галузі стратегічного управління розвитком персоналу, що дозволяють сформувати у студентів знання та навички зі стратегічного управління розвитком персоналу.

Необхідність вивчення дисципліни обґрунтовується доцільністю формування такої стратегії управління розвитком персоналу підприємства, яка б сприяла формуванню стратегічних конкурентних переваг підприємства. У сучасних умовах економіки, які характеризуються невизначеністю, ризикованістю, динамічністю та підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби, стратегія управління розвитком персоналу стає однією з головних. Тобто персонал підприємства стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та передумовою формування успішного менеджменту в умовах наявних вимог забезпечення розвитку підприємств. Головне завдання керівництва підприємств у ситуації, що склалася, полягає у виборі адекватних антикризових стратегій розвитку. Провідне місце серед корпоративних та функціональних стратегій підприємства належить кадровим стратегіям, які спрямовані на підвищення конкурентної позиції підприємства та його окремих бізнес-одиниць. Основною метою стратегічного управління розвитком персоналу підприємства є формування такого кадрового потенціалу та такої системи управління персоналом, які здатні забезпечити підприємству стійку ринкову позицію, економічну стабільність та стратегічний розвиток.

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 управлінню людськими ресурсами;
- принципи і методи формування кадрової політики та її реалізації;
- методіку 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;
- проектувати 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 проектами;
- відповідальність професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб;
- здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності.

4. Зміст дисципліни

Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління розвитком персоналу»

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 управління розвитком персоналу. Управління розвитком персоналу в системі сучасного менеджменту. Сутність стратегічного управління розвитку персоналу організації. Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії людських ресурсів.

Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління розвитком персоналу

Стратегічне управління розвитком персоналу 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 особливий ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління). Ознаки стратегічного управління розвитком персоналу. Визначення стратегічного управління розвитком персоналу. Значення стратегічного управління розвитком персоналу. Цілі стратегічного управління розвитком персоналу. Зв'язок політики і стратегії, політики управління розвитком персоналу і стратегії управління розвитком персоналу, політики і стратегії організації з політикою і стратегії управління розвитком персоналу. Категорії стратегічного управління. Стратегічне планування й стратегічне управління.

Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління розвитком персоналу

Людина як суб'єкт стратегічного управління розвитком персоналу. 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. Я-концепції 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. 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 персоналу організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини. Психотехніка, психодинаміка та психокорекції. Ігроделювання 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 основа саморозвитку особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні.

Тема 5. Стратегічне управління розвитком персоналу в умовах глобалізації і масової культури

Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Міфи глобалізації. Западня глобалізації. Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти управління розвитком персоналу. 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. 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 розвитком персоналу організації

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

Тема 7. Кадрова політика і стратегія управління розвитком персоналу

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 управління розвитком персоналу. Маркетингова функція в кадровій політиці.

Тема 8. Формування та реалізація стратегії управління розвитком персоналу

Підходи до розробки стратегічного управління розвитком персоналу: метод «найкращої практики», метод «найкращої відповідності», метод «зв'язування». Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії управління розвитком персоналу. Необхідні умови вибору варіантів стратегії управління розвитком персоналу. Послідовність формулювання стратегії управління розвитком персоналу. Зміст процесу розробки стратегії управління розвитком персоналу. Стратегія управління розвитком персоналу, як елемент стратегії управління організацією. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії управління розвитком персоналу та шляхи їх подолання. Дії щодо подолання вказаних бар'єрів. Фактори, що сприяють формуванню невідповідності теорії і практики стратегічного управління розвитком персоналу. Фактори, що впливають на формування і реалізацію стратегії управління розвитком персоналу.

Тема 9. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами

Обґрунтування необхідності стратегічної служби. Організаційна структура служби стратегічного управління людськими ресурсами 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 управління людськими ресурсами.

Тема 10. Оцінка ефективності проєктів вдосконалення системи стратегічного управління розвитком персоналу

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

5. Політика щодо відвідування навчальних занять.

Згідно з «Положенням про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» студенти мають обов'язково бути присутніми на семінарських заняттях. Студент, який з поважних причин, підтверджених документально, не мав був відсутній на семінарському занятті, має право на відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання. Студент, який не використав надане йому право у встановлений термін або пропустив заняття без поважних причин, отримує за кожне пропущення заняття 0 балів. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, мають в повному обсязі виконати додаткові індивідуальні завдання, попередньо узгодивши їх з викладачем. Присутність на модульній контрольній роботі є обов'язковою. У випадку відсутності студента на проміжному контролі з поважної причини, підтвердженої документально, йому призначається інша дата складання модульної контрольної роботи.

Політика академічної доброчесності.

Студенти мають дотримуватись правил академічної доброчесності відповідно до «Кодексу академічної доброчесності та корпоративної етики» <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/kodeks-akademichnoyi-dobrochesnosti-ta-korporatyvnoyi-etyky-idhu-zatverdzheno-22.12.2023-.pdf>. Наявність академічного плагіату в студентських роботах є

підставою для виставлення негативної оцінки. Списування студентів під час проведення модульної контрольної роботи є підставою для дострокового припинення її складання та виставлення негативної оцінки.

Використання технологій штучного інтелекту

З метою підвищення академічної чесності та сприяння особистому розвитку, студентам заборонено використовувати будь-які технології штучного інтелекту у виконанні завдань та тестів.

6. Критерії оцінювання результатів навчання

Шкала та схема формування підсумкової оцінки

Результати навчання з освітніх компонентів оцінюються за 100-бальною шкалою (від 1 до 100) з переведенням в оцінку за традиційною шкалою «зараховано» або «не зараховано». Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою згідно табл. 1.

Таблиця 1.

Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
51-100	зараховано
1-50	незараховано

Загальна оцінка за курс виставляється за результатами поточного та проміжного згідно табл. 2.

Таблиця 2.

Формування загальної оцінки за курс

Максимальна кількість балів	70 балів (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100- бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

Форма проміжного контролю

Модульна контрольна робота

Форма підсумкового контролю залік

Критерії оцінювання під час поточного контролю

Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях, а також результати самостійної та індивідуальної роботи. Нарахування балів за поточний контроль відбувається відповідно до «Положення про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» (http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/09/polozhennja_pro_porjadok_ocinjuvannja_rivnja_navchalnyh_dosjahren_z_i_zminamy-vid-28.08.2020-protokol-1.pdf)

Оцінювання роботи на семінарських заняттях, індивідуальної та самостійної роботи здійснюється за шкалою від «0» до «5». Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти на семінарських заняттях приведені у табл. 3.

Таблиця 3.

Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти на семінарських заняттях

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним

	матеріалом, вільно, самостійно й аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
4 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обгрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3 бали	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Однак не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обгрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
2 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо не володіє навчальним матеріалом, однак фрагментарно, поверхово (без аргументації й обгрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
1 бал	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
0 балів	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Критерії оцінювання розв'язання задач представлено у табл. 4.

Таблиця 4.

Критерії оцінювання розв'язання задач(ситуацій)

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Розв'язання задачі є абсолютно вірним. Студент володіє знаннями методики здійснення розрахунків, вміє нестандартно підходити до розв'язання задач (вирішення ситуацій) та робити обгрунтовані висновки.
4 бали	Задача розв'язана вірно, але обгрунтування висновків є недостатнім
3 бали	Задача розв'язана вірно, але немає висновків та хід розв'язання задачі (вправи, ситуації) не подано.
2 бали	При розв'язанні задачі виявлені неточності, помилки в розрахунках.
1 бал	Практичне завдання розв'язане невірно.
0 балів	Не було спроби розв'язати задачу (ситуацію).

Здобувач вищої освіти має бути оцінений не менш як з 70% семінарських занять, передбачених навчальним планом. У випадку, якщо здобувач вищої освіти не був оцінений з відповідної кількості занять, він отримує 0 балів за кожне заняття, з якого мав бути оцінений. При цьому здобувачу вищої освіти може бути зараховано виконання індивідуальних завдань за певне заняття якщо він не був оцінений за результатами проведення семінарського заняття.

Основними видами індивідуальних завдань є: підготовка доповідей, рефератів; вирішення ситуаційних завдань.

Оцінювання доповіді (реферату) здійснюється за такими критеріями: самостійність та оригінальність дослідження, виконання поставлених автором завдань, здатність здійснювати узагальнення на основі опрацювання теоретичного матеріалу та відсутність помилок при оформленні цитування й посилань на джерела, якісна презентація результатів власного дослідження.

Індивідуальне завдання є обов'язковим для виконання. Разом з тим здобувач освіти може запропонувати свою тему доповіді (реферату) у відповідності до особистих науково-дослідних інтересів та погодити її з викладачем. Окрім цього у якості виконання індивідуального завдання здобувачу вищої освіти може бути зараховано проходження онлайн-курсів (у відповідності до змісту навчальної дисципліни) на платформах EdEra, Coursera, Prometheus та інших. Зарахування відбувається за наявності сертифікату про успішне проходження курсу.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Оцінювання проміжного контролю здійснюється за шкалою від «0» до «30». Загальна оцінка за модульну контрольну роботу є середнім арифметичним оцінок за кожне питання/завдання, яка переводиться за 100 бальною шкалою та множиться на коефіцієнт 0,3. Критерії оцінювання теоретичних та практичних завдань, які включено до проміжного контролю, наведено у табл. 3-4. У разі, якщо здобувач вищої освіти за проміжний контроль отримав менше ніж 16 балів, то він вважається таким, що не склав проміжний контроль. У графі «проміжний контроль» виставляється 0 балів.

Критерії оцінювання при організації освітнього процесу із застосуванням технологій дистанційного навчання

У разі проведення освітнього процесу у дистанційному режимі, порядок його організації регулює «Положення про організацію освітнього процесу із застосуванням технологій дистанційного навчання в Ізмаїльському державному гуманітарному університеті» (<http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/12/polozhennja-pro-orhanizaciju-osv.-procesu-iz-zast.-tehnolohij-dyst.-navch.-2020.pdf>). Дистанційний режим навчання передбачає проведення навчальних занять, контрольних заходів та самостійної роботи здобувачів відповідно до робочої програми навчальної дисципліни.

Дистанційна комунікація учасників освітнього процесу під час синхронного режиму навчання може здійснюватися через онлайн-платформи проведення відео конференцій Google Meet або Zoom. Поточний контроль результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється під час проведення дистанційних занять, а також шляхом оцінювання самостійних індивідуальних і групових завдань, що виконуються здобувачами освіти в електронній формі та надсилаються до системи підтримки дистанційного навчання (LMS Moodle або Google Classroom).

Завдання проміжного контролю виконуються здобувачами освіти в електронній формі та надсилаються до системи підтримки дистанційного навчання (LMS Moodle або Google Classroom), які оцінюються за поданим вище алгоритмом.

7. Основна література та інформаційні ресурси

1.Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.

2.Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія. Тернопіль : *Економічна думка THEU*, 2020. 211 с.

3.Збрицька Т.П., Сало Я.В. Аудит персоналу : навчальний посібник. Одеса : ОНЕУ, 2019. 381 с.

4.Козирева О. В., Ковальова В. І., Глебова Н. В. Управління персоналом. Навчальний посібник. Х. : Видавництво Іванченка, 2021. 126 с.

5.Козирева О. В., Світлична К.С., Шуть О.Ю., Коляда Т.А. Основи прийняття управлінських рішень : навчальний посібник. Х.: Видавництво Іванченка І.С., 2021. 186 с.

6.Менеджмент персоналу : навч.-метод. посіб./ Дяків О. П., Кокур А. С., Островерхов В. М., Надвигинський С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. /за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 334 с.

7.Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянок, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець / За заг. ред. О.І. Драган. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

8.Новікова М. М., Швед А. Б. HR-менеджмент : конспект лекцій М. М. Новікова, А. Б. Швед ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 111 с.

9.Смірнова К. В. Кадровий менеджмент: конспект лекцій. Одеса : Одеський державний екологічний університет, 2022. 156 с.

10. Тарасенко В. С. Кадровий менеджмент: наївчально-методичний посібник. Одеса: «Фенікс», 2021. 38 с.

11. Шкробот М. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: КПІ ім.. Ігоря Сікорського, 2022. 194 с.

Інтернет-ресурси

1.<http://www.mlsp.gov.ua/>

2.www.ukrstat.gov.ua/

3.<http://hrliga.com>

4.<http://zakon5.rada.gov.ua/laws>

5.<http://www.kadrovik.ua/>

6.<http://www.strategy.com.ua/>

7.<http://www.management.com.ua/>

Затверджено на засіданні кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю від 26 січня 2024 р., протокол № 10.