СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ А. С. МАКАРЕНКА

ФІЗИКО-МАТЕМАТИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА БІЗНЕС-ЕКОНОМІКИ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Декан фізико-математичного факультету
_____Михайло КАЛЕНИК
«31» серпня 2023 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

HR МЕНЕДЖМЕНТ

галузь знань 07 Управління та адміністрування
спеціальність 075 Маркетинг
Освітньо-професійна програма Маркетинг
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
мова навчання українська

Погоджено науково-методичною комісією
фізико-математичного факультету
«31» серпня 2023 р.
Голова _____
Оксана ОДІНЦОВА, к. фіз.-мат. наук, доц.

Суми – 2023

2

Розробник:
Валентина САМОДАЙ, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри бізнес-економіки та адміністрування Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка

Робоча програма розглянута і схвалена на засіданні кафедри бізнес-економіки та адміністрування Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка

Протокол № 1 від 29 серпня 2023 р.

Завідувач кафедри

Вікторія БОЖКОВА, д.е.н., професор кафедри бізнес-економіки та адміністрування

_____

Опис навчальної дисципліни

<table>
<tr><td rowspan="2">Найменування показників</td><td rowspan="2">Освітній ступінь</td><td colspan="2">Характеристика навчальної дисципліни</td></tr>
<tr><td>денна форма навчання</td><td>заочна форма навчання</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Кількість кредитів – 5</td><td rowspan="15">Освітній рівень

бакалавр</td><td colspan="2">Обов’язкова</td></tr>
<tr><td colspan="2">Рік підготовки:</td></tr>
<tr><td colspan="2">4-й</td></tr>
<tr><td colspan="2">Семестр</td></tr>
<tr><td colspan="2">7-й</td></tr>
<tr><td colspan="2">Лекції</td></tr>
<tr><td rowspan="9">Загальна кількість годин – 150</td><td>26 год.</td><td>6 год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Практичні, семінарські</td></tr>
<tr><td>28 год.</td><td>6 год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Лабораторні</td></tr>
<tr><td colspan="2">год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Самостійна робота</td></tr>
<tr><td>94 год.</td><td>136 год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Консультації:</td></tr>
<tr><td>2 год.</td><td>2 год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Вид контролю: екзамен</td></tr>
</table>

1. Мета вивчення навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни «HR менеджмент» є формування у здобувачів вищої освіти елементів управлінського мислення, комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації політики управління людськими ресурсами суб'єктів господарювання, раціонального відбору працівників на посади та формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.

Завданнями вивчення навчальної дисципліни є опанування сучасними техніками управління людьми; отримання цілісного уявлення про HR менеджмент; набуття вмінь рекрутингу, кар'єрного планування, цілепокладання, оцінювання та соціальної відповідальності.

Відповідно до освітньо-професійної програми вивчення дисципліни «HR менеджмент» передбачає набуття здобувачами вищої освіти таких компетентностей:

інтегральною компетентністю:

– здатність вирішувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері маркетингової діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування відповідних теорій та методів і характеризується комплексністю та невизначеністю умов;

загальні компетентності:

ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями..

ЗК5. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.

ЗК6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК7. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК11. Здатність працювати в команді.

ЗК14. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

фахові компетентності спеціальні:

СК3. Здатність використовувати теоретичні положення маркетингу для інтерпретації та прогнозування явищ і процесів у маркетинговому середовищі.

СК4. Здатність проваджувати маркетингову діяльність н основі розуміння сутності та змісту теорії маркетингу і функціональних зв'язків між її складовими.

СК5. Здатність коректно застосовувати методи, прийоми та інструменти маркетингу.

СК14. Здатність пропонувати вдосконалення щодо функцій маркетингової діяльності.

2. Передумови для вивчення дисципліни

Навчальна дисципліна «HR менеджмент» є складовою циклу професійної підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності 075 Маркетинг освітнього ступеня «бакалавр», є основою для опанування дисциплін циклу професійної підготовки «Самомаркетинг» та «Обґрунтування господарських рішень та оцінювання ризиків». Навчальна дисципліна «HR менеджмент» пов'язана з дисциплінами професійного циклу «Менеджмент», «Інформаційні системи у маркетингу».

3. Результати навчання за дисципліною

ПРН 12	Виявляти навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.
ПРН 14	Виконувати функціональні обов'язки в групі, пропонувати обґрунтовані маркетингові рішення.
ПРН 16	Відповідати вимогам, які висуваються до сучасного маркетолога, підвищувати рівень особистої професійної підготовки.

4. Критерії оцінювання результатів навчання

Шкала ЄКТС	**Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти**
A	Оцінки **«відмінно»** заслуговує відповідь здобувача вищої освіти, який виявляє бездоганні знання матеріалу, повноту аргументації; при цьому також враховується активність здобувача вищої освіти на практичних заняттях, виконання передбаченого програмою обсягу самостійної роботи. Відповіді на теоретичні питання, розв'язання практичних завдань, висловлення власної думки стосовно дискусійних питань ґрунтуються на глибокому знанні чинного законодавства, теорії та практики інноваційно-інвестиційних процесів.
B	Оцінки **«дуже добре»** заслуговує відповідь здобувача вищої освіти, який недостатньо повно та ґрунтовно засвоїв окремі питання робочої програми. Здобувач вищої освіти вміє самостійно викласти зміст основних питань програми навчальної дисципліни, виконав завдання кожної теми та поточного контролю в цілому. Відповіді на питання, розв'язання практичних завдань, висловлення власної думки стосовно дискусійних питань переважно ґрунтуються на знанні чинного законодавства, теорії та практики інноваційно-інвестиційних процесів.
C	Оцінки **«добре»** заслуговує відповідь здобувача вищої освіти, який недостатньо повно та ґрунтовно засвоїв деякі теми робочої програми, не вміє самостійно викласти зміст деяких питань програми навчальної дисципліни. Окремі завдання кожної теми та поточного контролю в цілому виконав не повністю.
D	Оцінки **«задовільно»** заслуговує відповідь здобувача вищої освіти, який засвоїв лише окремі теми робочої програми. Не вміє вільно самостійно викласти зміст основних питань навчальної дисципліни, окремі завдання кожної теми поточного контролю не виконав.
E	Оцінки **«задовільно»** заслуговує відповідь здобувача вищої освіти, який засвоїв лише окремі питання навчальної програми. Не вміє достатньо самостійно викласти зміст більшості питань програми навчальної дисципліни. Виконав лише окремі завдання кожної теми поточного контролю.
FX	Оцінки **«незадовільно»** заслуговує відповідь, в якій допущені грубі помилки, незнання навчального матеріалу в межах програми навчального курсу; в розкритті змісту категорій здобувач допускає неправильні відповіді або зовсім не відповідає на питання; при цьому також враховується його активність на практичних заняттях, виконання передбаченого програмою обсягу самостійної роботи.
F	Оцінки **«незадовільно»** заслуговує відповідь здобувача вищої освіти, який мало усвідомлює мету навчально-пізнавальної діяльності, робить спробу знайти способи дій, розповісти суть заданого, проте відповідає лише за допомогою викладача на рівні «так» чи «ні», може самостійно знайти в підручнику відповідь. не засвоїв більшості тем навчальної програми не вміє викласти зміст більшості основних питань навчальної дисципліни. Не виконав більшості завдань кожної теми поточного контролю в цілому.

Розподіл балів

	Розділ	Тема	Поточний контроль*	Контроль самостійної роботи
Поточний контроль	РОЗДІЛ 1. HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	Тема 1	4	2
		Тема 2	4	2
		Тема 3	4	2
		Тема 4	4	2
		Тема 5	4	2
		Тема 6	2	2
	РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В СИСТЕМІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ	Тема 7	4	2
		Тема 8	4	2
		Тема 9	4	2
		Тема 10	4	2
		Тема 11	4	2
		Тема 12	4	2
		Тема 13	4	1
Сума			50	25
Підсумковий контроль (екзамен)			25	
Загальна сума			100	

Результати навчання, здобуті у неформальній та / або інформальній освіті визначаються в системі формальної освіти у процесі опанування навчальної дисципліни в порядку визначеному Положенням про порядок визнання результатів навчання у неформальній та / або інформальній освіті в СумДПУ імені А.С. Макаренка.

4. Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
		для екзамену, заліку, курсового проекту (роботи), практики
90 – 100	**A**	**відмінно**
82 – 89	**B**	**добре**
74 – 81	**C**	
64 – 73	**D**	**задовільно**
60 – 63	**E**	
35 – 59	**FX**	**незадовільно з можливістю повторного складання**
1 – 34	**F**	**незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни**

5. Засоби діагностики результатів навчання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є:

– усне опитування під час проведення практичних занять;

– виконання здобувачами вищої освіти індивідуальних розрахункових завдань;

– проведення контрольних робіт;

– виконання творчого завдання;

– проведення екзамену відповідно до програми.

6. Програма навчальної дисципліни
6.1. Інформаційний зміст навчальної дисципліни

РОЗДІЛ 1. HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 1. Становлення і розвиток hr-менеджменту. Побудова організаційноїструктури системи управління персоналом

Концепції HR-менеджменту. Економічний підхід для початку концепції використання трудових ресурсів. Основні принципи концепції використання трудових ресурсів. Еволюція початкових теорій HR-менеджменту. Функції кадрової служби на підприємстві. Організаційна структура служби управління персоналом. Недоліки лінійно-функціональної організаційної структури. Типова організаційна структура служби управління персоналом. Вимоги до професійного рівня HR-менеджерів. Компетентнісний підхід до професійного рівня HR-менеджерів.

Тема 2. Технології управління персоналом

Суть і значення категорії «технологія управління персоналом». Характеристика рівнів технологічної зрілості підприємства. Класифікаційні ознаки видів технологій управління персоналом. Найбільш розповсюджені види технологій управління. Види технологій управління персоналом. Сучасні вектори змін у сфері HR-технологій. Хмарні інструменти управління персоналом. Інструменти брендингу роботодавця - створення EVP (Employee Value Proposition). Сучасні тенденції у сфері HR-технологій.

Тема 3. Digital-технологіїй та сучасні трансформаці управління персоналом

Цифроваізація HR-менеджменту. Еволюційні етапи цифровізації управління людськими ресурсами. Цифрова трансформація HR та сфери: рекрутингу, адаптації, навчання та розвитку, винагороди, мотивації та оплати праці. Переваги від цифрової трансформації HR. Класифікаційні ознаки

видів технологій управління персоналом. Характеристика сучасних технологій управління персоналом. Використання цифрових технологій в управлінні персоналом. Сутність діджиталізації. Переваги від цифрової трансформації HR. Ризики та переваги діджиталізації управління персоналом. Впровадження Digital – технології в HR.

Тема 4. Кадрова політика та управління організаційною поведінкою персоналу

Кадрова політика в організації. Визначальні елементами кадрової політики. Внутрішні та зовнішні фактори впливу на кадрову політику. Типи кадрової політики. Особливості кадрових процесів при різних типах кадрової політики. Управління організаційною поведінкою персоналу. Організаційна поведінка як характер дій в певних умовах окремих працівників чи колективів, направлених на здійснення спільної суспільно корисної діяльності організації. Модель організаційної поведінки особистості. Критеріальна база поведінки будь-якої людини . Характерні риси особистості, що пов’язані з її поведінкою на підприємстві. Опір змінам та управління процесом впровадження змін.

Тема 5. Командоутворення в системі hr- менеджменту

Передумови формування команд в організації. Типологія команд. Класифікація типів команд. Порівняння основних типів команд. Концепція групи, що проходить різні етапи на шляху становлення ефективної і дієвої команди. Стадії становлення ефективної команди та їх характерні особливості. Стадія «формінгу». Стадія «стормінгу». Стадія «нормінгу». Стадія «перформінг». Етапи побудови команди. Кількісна оптимізація команди, яка потребує формування високого рівня взаємозв'язку, взаємовпливу і взаємозалежності, здатності ефективно взаємодіяти і доповнювати один одного, уникати конфліктних ситуацій та труднощів комунікацій.

Тема 6. Івент-менеджмент як інструмент командоутворення

Місце івент-технологій в системі HR. Рівні культури організації. Категорійно-понятійний апарат івент-менеджменту. Класифікація корпоративних івентів. Фази та етапи корпоративного івент-менеджменту. Етапи життєвого циклу івенту (модель Дж. Голдблатта). Івент-технології, що є ключовими компонентами внутрішньо-організаційної кадрової політики компанії. Розподіл видів діяльності відповідно етапів івент-менеджменту**.** Тімбілдінг як командо утворюючий івент. Головні цілі тімбілдінгу. Функції, які виконує тімбілдінг.. Специфікою командоутворюючого івенту є поділ його на три блоки. Варіації проведення тімбілдінгу. Методи тімбілдінгу. Переваги та недоліки тімбілдінгу.

РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В СИСТЕМІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

Тема 7. Моніторинг людських ресурсів в організації

Поняття та етапи дослідження людських ресурсів. Людський капітал як сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров‘я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності; сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу. Вибір методів креативного пошуку ефективних управлінських рішень. Групування методів креативного пошуку управлінських рішень. Методи подолання психологічної інерції та розвитку творчого уявлення.

Тема 8. Професійний розвиток працівників. Управління залученістю персоналу.

Управління професійним розвитком працівників у контексті компетентнісного підходу. В системі HR-менеджменту особливу увагу

приділяють визначенню факторів впливу на рівень компетенцій з метою якісного зростання. До основних груп факторів відносяться: освітні фактори; фактори професійного розвитку кар‘єри; фактори тренінгового навчання; фактори морального та матеріального стимулювання. Види залученості персоналу в організації. Крос аналіз залученості персоналу. Методи розвитку сенсорної чутливості. Ефективна форма тренінгового навчання персоналу є портфоліо. Менторство як форма діяльності розвитку та удосконалення компетентностей персоналу. Технології управління професійним розвитком персоналу.

Тема 9. Побудова системи стимулювання, компенсацій та сприятливого мотиваційного клімату

Сутність стимулювання праці персоналу. Характеристика прямих матеріальних стимулів праці: заробітна плата, премії. бонуси, система участі в управлінні організацією (для акціонерних товариств), участь у розподілі капіталу, підтримка ініціативності, заплановані доплати до заробітної плати. Системи участі працівників у прибутку: системи Скенлона, Ракера та «Імпрошеар»., їх характеристика. Характеристика непрямих матеріальних стимулів праці. Нематеріальні стимули праці. Соціальний пакет як об’єкт системи компенсацій. Типова структура соціального пакету. Поняття мотивації та мотиваційного клімату організації. Теорії мотивації. Типи мотиваційного клімату в організації.

Тема 10. Управління конфліктами в системі hr.

Природа конфлікту. Сутність конфлікту як розбіжності, неузгодженості, суперництва, кризи, боротьби між думками, ідеями, потребами, інтересами, цінностями, бажаннями, позиціями людей. Структурні елементи конфлікту. Причини виникнення конфліктів. Класифікація конфліктогенів. Конфлікт менеджмент: динаміка конфлікту, стилі поведінки та стратегії управління конфліктами. Фази конфлікту. Підходи до управління конфліктами.

Індивідуальні стилі управління конфліктами. Стратегії вирішення конфліктів. Роль HR у вирішенні конфліктних ситуацій. Переговори та медіація.

Тема 11. Використання авс-технологій в системі управління персоналом

Диференціація управлінського персоналу. Риси персоналу. Відомі підходи до диференціації працівників. Використання АВС-технології в системі управління персоналом. Розподіл певної сукупності об‘єктів аналізу за питомою вагою кожної групи, обумовленою згідно з тим чи іншим обраним показником. Характеристика розподілу персоналу згідно з методом АВС-технології. Сутність інструментарію різних підходів диференціації персоналу. Узагальнена матриця диференціації персоналу, як орієнтир для визначення стратегічних працівників.

Тема 12. Управління кадровою безпекою організації

Сутність та підходи до кадрової безпеки. Процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами. Кадрова безпека як стан захищеності суспільно прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов‘язаних із її складовою розглядається в рамках цільового підходу. Складові елементи кадрової безпеки. Структура кадрової безпеки організації. Забезпечення кадрової безпеки підприємства. Планування та маркетинг персоналу. Формування та оцінка персоналу.

Тема 13. Ефективність системи hr менеджменту

Сутність ефективності системи HR –менеджменту. Підходи визначають і показники ефективності управління персоналом. Схема взаємодії складників менеджменту персоналу. Технологія аналізу й оцінки ефективності

управління персоналом. Сутність кадрового аудиту, кадрового консалтингу, моніторингу управління персоналу.Найбільш значущі показники кадрової політики. Визначення ефективності управління персоналом. Ефект від діяльності по управлінню персоналом. Групи показників оцінювання ефективності HR- менеджменту. Показники ефективності системи HR-менеджменту.

6.2. Структура та обсяг навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	Усього	у тому числі					Усього	У тому числі				
		Лекції	Практ.	Лабор.	Конс.	Самост. р		Лекції	Практ.	Лаборатор.	Конс.	Самост.р
РОЗДІЛ 1. HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ												
Тема 1. Становлення HR менеджменту. Побудова організаційної структури системи управління персоналом.	11	2	2			7	16					16
Тема 2. Технології управління персоналом	11	2	2			7	10					10
Тема 3. Digital – технології та сучасні трансформації управління персоналом	11	2	2			7	10					10
Тема 4. Кадрова політика та управління організаційною поведінкою персоналу	11	2	2			7	10					10
Тема 5. Командоутворення в системі HR менеджменту.	11	2	2			7	10					10
Тема 6. Івент-менеджмент як інструмент командоутворення	11	2	2			7	10					10
РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В СИСТЕМІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ												
Тема 7. Моніторинг людських ресурсів в організації	13	2	4			7	10					10
Тема 8. Професійний розвиток працівників. Управління залученістю персоналу.	11	2	2			7	12	1	1			10
Тема 9. Побудова системи стимулювання, компенсацій та сприятливого мотиваційного	11	2	2			7	12	1	1			10

клімату.												
Тема 10. Управління конфліктами в системі HR	11	2	2			7	12	1	1			10
Тема 11. Використання АВС-технологій в системі управління персоналом	12	2	2			8	12	1	1			10
Тема 12. Управління кадровою безпекою організації	12	2	2			8	12	1	1			10
Тема 13. Ефективність системи HR менеджменту	14	2	2		2	8	14	1	1		2	10
Разом з дисципліни	**150**	**26**	**28**		**2**	**94**	**150**	**6**	**6**		**2**	**136**

6.3. Теми практичних (семінарських) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
РОЗДІЛ 1. HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ			
1	Становлення і розвиток HR менеджменту. Побудова організаційної структури системи управління персоналом	2	
2	Тема 2. Технології управління персоналом	2	
3	Тема 3. Digital – технології та сучасні трансформації управління персоналом	2	
4	Тема 4. Кадрова політика та управління організаційною поведінкою персоналу	2	
5	Тема 5. Командоутворення в системі HR менеджменту.	2	
6	Тема 6. Івент-менеджмент як інструмент командо утворення	2	
РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В СИСТЕМІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ			
7	Тема 7. Моніторинг людських ресурсів в організації	4	
8	Тема 8. Професійний розвиток працівників. Управління залученістю персоналу.	2	1
9	Тема 9. Побудова системи стимулювання, компенсацій та сприятливого мотиваційного клімату. організації.	2	1
10	Тема 10. Управління конфліктами в системі HR	2	1
11	Тема 11. Використання АВС- технологій в системі управління персоналом	2	1
12	Тема 12. Управління кадровою безпекою	2	1

	організації		
13	Тема 13. Ефективність системи HR менеджменту	2	1
Разом		**28**	**6**

7. Рекомендовані джерела інформації

Основні:

1. HR менеджмент: конспект лекцій: навчальний посібник для студ. спеціальності 073 «Менеджмент», спеціалізації «Менеджмент і бізнес адміністрування» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: Л.П. Артеменко, М.А.Пічугіна. Електронні текстові дані. Київ : КПІім. Ігоря Сікорського, 2020. 320с.
2. HR-менеджмент. Конспект лекцій [Електронний ресурс] : навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
3. Дяків О.П., Островерхов В.М. HRM : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
4. Економічні і соціально-трудові аспекти управління персоналом: теорія та практика: монографія. За заг. ред. Драган О. І. Нац. ун-т харч. технологій. Київ : Кафедра, 2017. 271 с. Климчук А.О. Управління підприємством в системі оцінки, мотивації та стимулювання персоналу: монографія. Хмельницький: ХНУ, 2018. 283 с.
5. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: Підручник, частина перша. Одеса: Одеський національній університет імені І.І. Мечникова, 2016. 252 с.
6. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: Підручник, частина друга. Одеса: Одеський національній університет імені І.І. Мечникова, 2017. 410 с
7. Менеджмент : Підручник / С.Ю. Бірюченко, К.О. Бужимська, І.В. Бурачек та ін.; під заг. ред. Т.П. Остапчук. Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка», 2021. 856 с.
8. Петруня Ю.Є., Коляда С.П., Ковтун Н.С. HRM. Практикум: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти вищих навчальних закладів. Дніпропетровськ : [Університет митної справи та фінансів], 2016. 211 с.
9. Самодай В. П., Руденко А.А. Удосконалення механізму управління персоналом готельного господарства / Вісник ЛІЕТ, Серія Економічні науки. – Львів. – №8. □ 2013. – С. 135□140

Додаткові:

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 287 с.
2. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. URL: http: // www.kadry.org.ua/articles/show/18.html.
3. Комунікатор і управлінець: сучасні функції HR-менеджера. URL: https://ares.by/blog/kommunikator_i_upravlenets_sovremennye_funktsii_hrmenedjera.

4. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. URL: http://www.personal.in.ua/article.php?ida=635.
5. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-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.
6. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу : навчальний посібник для здобувачів вищої освіти вищих навчальних закладів. Міністерство освіти і науки України. Київ : Ліра-К, 2016. 336 с.
7. Поліщук І.І., В. В. Швед В.В. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. Вінниця : Твори, 2019. 283 с.
8. Самодай В. П. Основні аспекти оптимізації професійної підготовки фахівців у галузі фізичної культури та спорту / Вісник Чернігівського національного педагогічного університету, Серія Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт. – Чернігів. – Випуск 86. – 2011. – С. 426–430.
9. Самодай В.П., Дем'яненко В. О. Основи процесу управління персоналом в готельному бізнесі / Сучасні проблеми фізичного виховання і спорту школярів та студентів України : матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених з міжнародною участю, (Суми, 19–20 квітня 2012 року) : у 2-х т. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України ; [ред. кол.: А. І. Кудренко, Ю. О. Лянной, В. А. Косяк та ін. ; наук. ред. Т. О. Лоза]. □ Суми : [СумДПУ ім. А. С. Макаренка], 2012. – Т. II. □ С 163–167
10. Самодай В. П. Проблематика формування здорового способу життя / В. П. Самодай // Спортивний Вісник Придніпров'я : науково-практичний журнал Дніпропетровського державного інституту фізичної культури і спорту. – Дніпропетровськ, 2013. – №2. – С. 88□92.
11. . Samoday Valentina, Mashyna Yuliya. Institutional bases of conflicts management in state administration field / Institutional Basis of National Security Providing Sectors Innovation Development monograph / edited by Dr. of Economics, Prof. O. Prokopenko, PhD in Economics V. Omelyanenko. – Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom, 2018. – P. 211 – 248.
12. Самодай В.П., Машина Ю.П., Ковтун Г.І. Теоретичні аспекти проблематики конфліктів у сфері державного управління / Східна Європа: економіка, бізнес та управління : Електронне науково фахове видання, Випуск 5(22). – Дніпро, 2019. – С. 50 □ 59.
13. Самодай В.П. Відповідно управління системою підбору персоналу готельного господарства. Матеріали IX Всеукраїнської науково-практичної конференції «Інноваційні технології в готельно-ресторанному бізнесі», 19 - 20 травня 2020 р. – К.: НУХТ, 2020 р. С. 135 – 137.
14. Самодай В.П. Економічна складова фізичної культури та спорту в підготовці фахівців цієї галузі. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми та перспективи розвитку фізичного

виховання, спорту і здоров'я людини» 23 – 24 квітня. 2020. Полтава. С. 57 – 61.
15. Самодай В.П. Проблеми економічної компетенції майбутніх фахівців фізичної культури і спорту. Матеріали VII Міжнародної науково-методичної конференції «Інноваційні технології в системі підвищення кваліфікації фахівців фізичного виховання і спорту» 16 – 17 квітня. 2020. Суми. С. 286 – 289.
16. Самодай В.П., Білуха В.М. Особливості фінансово-економічної безпеки підприємства. Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції студентів, аспірантів і молодих вчених, «Інноваційний розвиток та безпека підприємств в умовах не індустріального суспільства». Волинський національний університет імені Лесі Українки. 27 жовтня 2020. Луцьк. С. 492 – 494
17. Самодай В.П, Ткаченко І.І. Особливості управління персоналом на підприємстві. Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції студентів, аспірантів і молодих вчених, «Інноваційний розвиток та безпека підприємств в умовах не індустріального суспільства». Волинський національний університет імені Лесі Українки. 27 жовтня 2020. Луцьк. С. 298 – 299
18. Самодай В.П., Рибальченко С.М., Слатвицька Н.А. Особливості управління персоналом медичного закладу. *Вісник СумДУ, Серія Економіка*. 2022. № 4'. – С. 136 □ 142. URL: https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/uk/4-2022 DOI: 10.21272/1817-9215.2022.4-14
19. Samoday V., Mashyna Yu. Problems of digitalization of territorial communities in Ukraine. Territory of innovations: best practices for sustainable development at the local level. Part 1: digest of analytical stage of international scientific and educational project: collective monograph / Sc. ed. V. Omelianenko, O.Prokopenko, T. Tirto.. – Tallinn : Teadmus, 2022. С. 199 – 203.
20. Samoday V., Mashyna Yu. Applied aspects of digitalization of communities. Territory of innovations: best practices for sustainable development at the local level. Part 1: digest of analytical stage of international scientific and educational project: collective monograph / Sc. ed. V. Omelianenko, O.Prokopenko, T. Tirto.. – Tallinn : Teadmus, 2022. С. 203 – 212.
21. Самодай В.П., Донський М.Л. Визначення стратегії удосконалення управління персоналом органу публічної влади . Теорія і практика сучасної економіки : матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної конференції : 20 жовтня 2022 р. [Електронний ресурс] / відп. ред. Р. В. Манн ; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2022. С. 151–153.
22. Сучасні HR-навички. Talent Management. URL: https://www.talent-management.com.ua/4644-4644-hr-skills.
23. Тарасевич О. В. Управління персоналом промислових підприємств: системноорієнтований підхід: монографія. НАН України, Ін-т екон.-прав. дослідж. Вінниця : Нілан, 2017. 397 с.

24. Тренди в HR: нова реальність 2021 року. URL: http:/peopleforce.io/uk/blog/trendi-v-hr-nova-realnist-2021-roku-2/
25. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. для здобувачів вищої освіти спец. 073 Менеджмент [К. Ф. Ковальчук та ін.]; Нац. металург. акад. України. Дніпро : Акцент ПП, 2019. 302 с.
26. Управління персоналом. / За ред. д-ра екон. наук, проф. Шубалого О. М. Луц. нац. техн. ун-т. Луцьк. 2018. 403 с.
27. Эрик ван Вулпен. Семь цифровых HR-трендов 2020 года. URL: http://www.management.com.ua/tend/tend1208.html.

Інформаційні ресурси:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm
2. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 01.01.2019). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
3. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 27.12.2019). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12
4. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 27.122019) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80
5. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-XII від 27.122019) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та допов. № 137/98-ВР від 07.11.2012). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80
7. Система HRM організації, що розвивається: URL: http://library.if.ua/book/34/2302.html.

8. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна (за потребою)

Програмне забезпечення (для підтримки дистанційного навчання).
Мультимедіа, відео- і звуковідтворювальна, проєкційна апаратура (відеокамери, проєктори, екрани, смарт дошки тощо).