

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 1

## ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету  
бізнесу та сфери обслуговування  
30 серпня 2023 р., протокол № 5

Голова Вченої ради

\_\_\_\_\_ Галина ТАРАСЮК

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «HR-МЕНЕДЖМЕНТ СФЕРИ ГОСТИННОСТІ»

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр»  
спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа»  
освітньо-професійна програма «Готельно-ресторанна справа»  
факультет бізнесу та сфери обслуговування  
кафедра туризму та готельно-ресторанної справи

Схвалено на засіданні  
кафедри туризму та готельно-  
ресторанної справи  
«28» серпня 2023 р.,  
протокол № 7

Т.в.о. завідувача кафедри  
\_\_\_\_\_ Галина ТАРАСЮК

Гарант освітньо-професійної  
програми  
\_\_\_\_\_ Андрій ЧАГАЙДА

Розробник: старший викладач ГОРШКОВА Людмила

Житомир  
2023 – 2024 н.р.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14/2

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів 4	Галузь знань: 24 «Сфера обслуговування»	_____ нормативна _____ (нормативна, за вибором)	
Модулів – 1	Спеціальність: 241 «Готельно-ресторанна справа»	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		2023	2024
Загальна кількість годин - 120		Семестр	
		1-й	--
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3	Освітній ступінь «магістр»	Лекції	
		16 год.	год.
		Практичні	
		32 год.	год.
		Лабораторні	
		__ год.	__ год.
		Самостійна робота	
72 год.	год.		
Вид контролю: Екзамен			

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 40 % аудиторних занять, 60 % самостійної та індивідуальної роботи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 3

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Поняття HR-менеджмент у реаліях сучасного ринку найкраще розглядати як спрямування людських енергій. Власне, якщо будь-який бізнес — це, перш за все, люди, то їх залучення до організації, правильна оцінка їхніх здібностей та потенціалу, вміння аналізувати та прогнозувати розвиток конкретного професіонала, підбір найкращого сценарію професійного розвитку, відповідне навчання, підтримка загального комфортного клімату у компанії і максимально спрощена «паперова» система — і є тим спрямуванням людських енергій у потрібні русла. В умовах сучасного ринку важливий образ компанії не лише як виробника чи постачальника послуг, а й як компанії-роботодавця, що дбає не тільки про своїх клієнтів, а й про працівників. У окремих сегментах ринку цей показник дуже важливий, оскільки від нього критично залежать кадрові зміни, він збільшує або зменшує довіру і симпатію до бренду чи торгової марки. Курс «HR - менеджмент сфери гостинності» формує профіль майбутнього спеціаліста, надаючи йому знання з основ теорії та методології управління людськими ресурсами в умовах ринкової економіки.

Мета навчальної дисципліни є формування професійних компетентностей з управління людськими ресурсами компанії.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є інструментарій, фактори, методи та способи формування та розвитку HR - менеджменту сфери гостинності.

Об'єктом вивчення дисципліни є процеси менеджменту персоналу компанії.

Завдання навчальної дисципліни є опанування сучасними техніками управління людьми; отримання цілісного уявлення про HR - менеджмент; набуття вмінь рекрутингу, кар'єрного планування, цілепокладання,

Зміст навчальної дисципліни направлений на формування наступних **компетентностей**, визначених стандартом вищої освіти зі спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа»:

**ЗК 03.** Розуміння та власне осмислення основних світоглядних концепцій і принципів у навчанні і професійній діяльності.

**ЗК 04.** Здатність до критичного мислення, аналізу і синтезу.

**ЗК 05.** Соціальна відповідальність та екологічність мислення.

**ЗК 06.** Здатність шукати, обробляти та аналізувати інформацію з різних джерел.

**ЗК 07.** Здатність зосереджуватись на якості та результаті при виконанні завдань.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 4

**ЗК 08.** Навички використання інформаційних та комунікативних технологій.

**ЗК09.** Здатність визначати, формулювати і вирішувати проблеми.

**ЗК10.** Здатність спілкуватися державною мовою.

**ЗК11.** Здатність спілкуватися іноземною (ними) мовою (мовами).

**ЗК12.** Навички міжособистісної взаємодії, уміння працювати автономно та в команді .

**ЗК13.** Здатність планувати час та управляти ним.

**ФК01.** Знання та розуміння предметної області своєї професії.

**ФК02.** Уміння застосовувати фахові знання на практиці.

**ФК05.** Розуміння сучасних тенденцій і регіональних пріоритетів розвитку туризму в цілому та окремих його форм і видів.

**ФК07.** Здатність розробляти, просувати, реалізовувати та організовувати споживання туристичного продукту.

**ФК08.** Розуміння принципів, процесів і технологій організації роботи суб'єкта туристичної індустрії та її підсистем.

**ФК10.** Здатність здійснювати моніторинг, інтерпретувати, аналізувати та систематизувати туристичну інформацію, уміння презентувати туристичний інформаційний матеріал.

**ФК11.** Здатність використовувати в роботі туристичних підприємств інформаційні технології та офісну техніку.

**ФК12.** Здатність визначати індивідуальні туристичні потреби, використовувати сучасні технології обслуговування туристів та вести претензійну роботу.

**ФК13.** Здатність до співпраці з діловими партнерами і клієнтами, уміння забезпечувати з ними ефективні комунікації.

### 3. Програма навчальної дисципліни

#### Змістовий модуль 1. Теоретичні основи розвитку та саморозвитку персоналу організації.

##### Тема 1. **HR -менеджмент та еволюція професії HR-менеджер.**

Сутність, значення та зміст HR - менеджменту. Персонал організації як об'єкт управління. Характеристика персоналу організації. Завдання персоналу сучасної організації.

##### Тема 2. **Роль HR-менеджера в компанії.**

Оцінювання розвитку персоналу організації. Методи оцінювання персоналу організації. Організація розвитку персоналу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 5

### **Тема 3. Стратегічні напрямки розвитку HR управління компанії.**

Оцінка та аналіз роботи відділу персоналу. Планування і прогнозування людських ресурсів. Стратегічний розвиток людських ресурсів.

### **Тема 4. Рекрутинг і хейдхантинг як напрям функції HR менеджменту.**

Рекрутинг як вид підприємницької діяльності, його соціальне і економічне значення. Зміст роботи рекрутингових агенцій і основні напрямки їх вдосконалення. Класифікація рекрутингових агенцій на ринку праці. Використання функції хейдхантингу при підборі персоналу.

### **Тема 5. Адаптація новоприйнятого працівника як функції HR менеджменту компанії.**

Напрямки адаптації. Процес адаптації та фактори впливу. Формування персоналу організації. Підходи до адаптації персоналу на підприємстві. Етапи проходження адаптації працівників.

### **Тема 6. Професійний розвиток персоналу.**

Сутність поняття «професійний розвиток» персоналу. Показники ефективності професійного розвитку і організації навчання персоналу. Суть і завдання професійного розвитку персоналу. Організація і етапи системи професійного навчання персоналу. Методи і форми професійного навчання. Підвищення кваліфікації кадрів.

### **Тема 7. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з персоналом компанії.**

Цілепокладання як основний мотиваційний показник. Види та властивості цілей. Цільова орієнтація управлінських рішень. Процесорні технології як інструментальні засоби для реалізації цільових технологій. Типові технології прийняття управлінських рішень.

## **Змістовий модуль 2**

### **Практичні основи розвитку персоналу організації.**

#### **Тема 8. Система оцінювання персоналу компанії.**

Сутність та види систем оцінювання персоналу. Методичні підходи до оцінювання персоналу підприємства. Основні етапи процесу оцінювання персоналу підприємств. Атестація керівників, професіоналів і фахівців. Сертифікація персоналу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	<i>Екземпляр № 1</i>	<i>Арк 14 / 6</i>

**Тема 9. Соціальна відповідальність бізнесу.**

Види соціальної відповідальності. Підстави соціальної відповідальності.  
Стадії соціальної відповідальності. Принципи соціальної відповідальності.

**Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR менеджменті.**

Креативність як основа управління організацією. Особливості менеджера креативного типу. Сучасні підходи щодо впровадження інновацій в HR-менеджменті. Основні аспекти інновацій.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 7

#### 4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Змістові модулі і теми	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	Усього	лекції	Практичні	самостійна робота	усього	лекції	практичні	самостійна робота
<b>Модуль 1</b>								
<b>Змістовий модуль 1.</b>								
Тема 1. HR -менеджмент та еволюція професії HR-менеджер.	12	4	4	4				
Тема 2. Роль HR менеджера в компанії.	12	4	4	4				
Тема 3. Стратегічні напрямки розвитку HR управління компанії.	12	4	4	4				
Тема 4. Рекрутинг і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту.	12	4	4	4				
Тема 5. Адаптація новоприйнятого працівника, як функції HR менеджменту компанії.	12	4	4	4				
Тема 6. Професійний розвиток персоналу.	12	4	4	4				
Тема 7. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з персоналом компанії.	12	4	4	4				
<b>Разом за змістовий модуль 1</b>	84	28	28	28				
<b>Змістовий модуль 2.</b>								
Тема 8. Система оцінювання персоналу компанії.	12	4	4	4				
Тема 9. Соціальна відповідальність бізнесу.	12	4	4	4				
Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR менеджменті.	12	4	4	4				
<b>Разом за змістовий модуль 2</b>	36	12	12	12				
<b>ВСЬОГО</b>	120	40	40	40				

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 8

## 5. Теми практичних (лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. HR -менеджмент та еволюція професії HR-менеджер.	4	
2	Тема 2. Роль HR менеджера в компанії.	3	
3	Тема 3. Стратегічні напрямки розвитку HR управління компанії.	3	
4	Тема 4. Рекрутинг і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту.	4	
5	Тема 5. Адаптація новоприйнятого працівника, як функції HR менеджменту компанії.	3	
6	Тема 6. Професійний розвиток персоналу.	3	
7	Тема 7. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з персоналом компанії.	3	
8	Тема 8. Система оцінювання персоналу компанії.	3	
9	Тема 9. Соціальна відповідальність бізнесу.	3	
10	Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR менеджменті.	3	
<b>РАЗОМ</b>		<b>32</b>	

## 6. Завдання для самостійної роботи

Формами організації самостійної роботи студентів при вивченні матеріалу дисципліни є:

- опрацювання основ лекційного матеріалу;
- підготовка до поточного контролю теоретичних знань;
- систематика вивченого матеріалу курсу перед заліком;
- вивчення окремих тем або питань, що передбачені для самостійного опрацювання з підготовкою письмових звітів.

Перелік питань, що виносяться на самостійне опрацювання:

1. Завдання курсу, характеристика терміну «HR- менеджмент».
2. Суть HR менеджменту.
3. Етапи становлення HR менеджменту.
4. Історія створення професії HR менеджмент.
5. Суть та роль професії HR менеджер в сучасних умовах.
6. HR директор, як ТОП керівник компанії.
7. Концептуальні відмінності в «управлінні персоналом» і «управлінні людськими ресурсами».
8. Сутність та характеристика теорії потреб Маслоу.
9. Посадова інструкція HR менеджера.



Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 9

10. Основні сфери впливу HR директора в компанії.
11. Вимоги до посади HR директор в компанії.
12. Визначення основних перспективних планів в HR розвитку персоналу в загальній стратегії компанії.
13. Цінності компанії, як основа управління персоналом.
14. Кодекс корпоративної етики, як основа взаємовідносин персоналу компанії.
15. Визначення напрямів та методів підбору персоналу компанії.
16. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел залучення персоналу.
17. Взаємодії HR та інших підрозділів компанії для визначення вимог до вакансій.
18. Умови прийняття кінцевих рішень.
19. Основні цілі адаптації персоналу компанії.
20. Процес адаптації персоналу компанії.
21. Роль HR менеджера в адаптації персоналу компанії.
22. Роль HR функції у професійному розвитку працівників компанії.
23. Основні види навчання.
24. Форми оцінювання результатів навчання.
25. Розвиток кар'єри в компанії.
26. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.
27. Особливості управління мотивацією в компанії. Організація мотивації в компанії.
28. Визначення суті цілепокладання.

## 7. Індивідуальні завдання

Виконання за обраною темою одного з таких завдань: есе; реферату; звіту про індивідуальне навчальне дослідження; аналітичного огляду наукових публікацій у фахових журналах та інших виданнях за темою; анотованого списку публікацій у фахових періодичних виданнях до теми; анотованого списку літературних джерел до теми, які є у фондах бібліотеки університету; анотованого каталогу Інтернет-сайтів, де міститься інформація для вивчення обраної теми.

Теми для виконання індивідуальних завдань:

1. Методи підбору кадрів в системі управління персоналом.
2. Організація планування використання працівників в готельно-ресторанній сфері.
3. Ділова кар'єра та її планування в організації.
4. Вирішення конфліктних ситуацій в системі управління персоналом.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 10

5. Оцінка систем управління персоналом в готельно-ресторанній сфері.
6. Мотивація праці в управлінні персоналом.
7. Процес управління персоналом на підприємстві та його удосконалення.
8. Проектування системи оцінки персоналу.
9. Аналіз ефективності системи управління персоналом в організації.
10. Управління діловою кар'єрою в організації.
11. Формування персоналу у туристичному підприємстві.
12. Атестація керівників і спеціалістів в організації.
13. Організація роботи кадрової служби.
14. Оптимізація чисельності управлінських кадрів на виробництві.
15. Проектування та організація робочих місць персоналу.
16. Розробка та реалізація кадрової політики на рівні підприємства.
17. Планування використання робочого часу працівниками.
18. Організація навчання і підготовки кадрів підприємства.
19. Використання методів соціальної психології в роботі з персоналом.
20. Регламентація діяльності управлінських кадрів.
21. Удосконалення організації проведення суспільних процедур в системі кадрового менеджменту.
22. Удосконалення організації роботи кадрової служби на підприємстві.
23. Удосконалення системи кадрового діловодства в організації.
24. Удосконалення системи наукової організації управлінської праці.
25. Кадровий потенціал та ефективність його використання.
26. Організація навчання, підготовки та підвищення кваліфікації персоналу.
27. Колектив і особистість в системі управління персоналом.
28. Використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом.
29. Формування моделі сучасного керівника.
30. Ринок праці і зайнятість населення в адміністративному районі.

## **8. Методи навчання**

При вивченні дисципліни використовують наступні методи:

- а) які забезпечують опанування навчального предмета (слухання лекцій);
- б) які стимулюють та мотивують навчально-наукову діяльність (практичні заняття у формі: навчальні дискусії, проблемні ситуації, професійно-орієнтовані ділові ігри, творчі завдання, пошук і дослідження, експерименти, конкурси, вікторини тощо);
- в) методи контролю і самоконтролю у навчальній діяльності (залік у формі опитування, тестові завдання, питання для самоконтролю, у т. ч. через комп'ютерні освітні системи).

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 11

Серед інтерактивних методів, форм і прийомів, що найчастіше використовуються в навчальній роботі, слід назвати такі: аудіовізуальний метод навчання; брейнстормінг («мозковий штурм»); «дерево рішень»; дискусія із запрошенням фахівців; ділова (рольова) гра (студенти перебувають у ролі законодавця, експерта, клієнта (туриста), менеджера туроператора); коментування, оцінка (або самооцінка) дій учасників; метод аналізу і діагностики ситуації; метод інтерв'ю (інтерв'ювання); метод проектів; публічний виступ; робота в малих групах та ін.

## 9. Методи контролю

В процесі вивчення дисципліни використовуються наступні методи оцінювання навчальної роботи студента:

- поточне тестування та опитування;
- усне опитування;
- підсумкове тестування з кожного змістового модуля (модульна контрольна робота);
- оцінювання виконання індивідуальних завдань та самостійної роботи;
- підсумковий залік.

Успішність студентів оцінюється за 100 бальною шкалою, завершується вивчення дисципліни формою контролю «залік».

Оцінювання здійснюється таким чином:

1. Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять, участі у ділових іграх і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Поточний контроль реалізується у формі опитування, захисту результатів практичних робіт, виступів на практичних заняттях, експрес-контролю знань тощо, перевірки результатів виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань, контролю засвоєння навчального матеріалу, запланованого на самостійне опрацювання студентом тощо. Результати поточного контролю оцінюються в межах від 0 до 60 балів (аудиторна робота - від 0 до 20 балів, самостійна робота - від 0 до 20 балів, індивідуальна робота - від 0 до 20 балів).

2. Проміжний контроль знань здійснюється під час виконання модульна контрольних робіт, які оцінюються в балах від 0 до 40.

3. Підсумкова семестрова оцінка визначається як сума поточного контролю та оцінки за модульну контрольну роботу у балах з подальшим переведенням у 4-бальну вітчизняну та шкалу ECTS. Залік виставляється за умови, якщо студент виконав усі види навчальної роботи, визначені робочою навчальною програмою дисципліни, та отримав позитивні підсумкові оцінки за кожен із змістових модулів, набравши при

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 12

цьому не менше 60 балів у сумі.

### 10. Розподіл балів

Поточне тестування та самостійна робота						Модульна контрольна робота (МКР№1 + МКР№2)
Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2			
Аудиторна робота	Індивідуальна робота	Самостійна робота	Аудиторна робота	Індивідуальна робота	Самостійна робота	20 + 20
10	10	10	10	10	10	

### 9. Схема нарахування балів

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для заліку
90 – 100	<b>A</b>	зараховано
82-89	<b>B</b>	
74-81	<b>C</b>	
64-73	<b>D</b>	
60-63	<b>E</b>	
35-59	<b>FX</b>	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	<b>F</b>	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 13

## 10. Рекомендована література

### Основна література:

1. Руденко О. М., Козюра І. В., Ткаленко Н. В., Маргасова В. Г. HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посібн. / О. М. Руденко І. В. Козюра, Н. В. Ткаленко, В. Г. Маргасова. – Київ : Кондор-Видавництво, 2017. – 124 с.
2. Верезомська І.Г., Олійник О.М. Кадровий менеджмент: Практикум/ І.Г. Верезомська, О.М. Олійник. – Київ: Ліра-К, 2018. 76с.
3. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу : навч. посібник. – К.: Вид-во Ліра-К. – 2015. – 338с.
4. Негрей М.В., Тужик К.К. Теорія прийняття рішень. Навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2018. 272 с.
5. Старченко Г.В. Управління проектами: теорія та практика: навч. посіб. Чернігів: видавець Брагинець О.В., 2018. 306 с.
6. Приймак В.М. Управління проектами: Навчальний посібник. К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2017. 464 с.
7. Gurjar N.A Forward Looking Approach to Project Management. Tools, Trends, and the Impact of Disruptive Technologies. Springer Singapore, 2017.

### Допоміжна література:

1. Морущко О. О. Кадровий менеджмент. Навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 176 с.
2. Лі Циці. Лідерські якості менеджерів: вектори успіху: монографія. – К.: ЦУЛ. 2018. 184 с.
3. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. 502 с.
4. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.

### Інформаційні ресурси:

1. Кодекс законів України про працю. – К. 2018. [Електронний ресурс]: режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

\*Індекс структурного підрозділу відповідно до наказу ректора «Про затвердження організаційної структури Державного університету «Житомирська політехніка» (наприклад, 22.06).

\*\* Індекс освітньої програми відповідно до наказу ректора «Про індексацію освітніх програм Державного університету «Житомирська політехніка» (наприклад, 122.00.1/Б).

\*\*\* Шифр освітньої компоненти в освітній програмі (наприклад, ОК1).