



МАУП

Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу

Кафедра управління персоналом та економіки праці

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор ННІУЕБ

_____ І.А Семенець-Орлова
"_____" "_____" 2024 р.

Схвалено на засіданні кафедри УПЕП

Протокол № 1 від "30" серпня 2024 р.

Завідувач кафедри

_____ Г. А. Дмитренко

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Розвиток персоналу

спеціальності: _____ 051 «Економіка»
(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня _____ другий (магістерський)
(назва освітнього рівня, ОКР)

Освітньої програми: **«Управління персоналом та економіка праці»**

Розробник силабусу навчальної дисципліни:

Головач Наталія Василівна - кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

(підпис)

Викладач:

Головач Наталія Василівна - кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

(підпис)

Силабус розглянуто на засіданні управління персоналом та економіки праці
Протокол від "30" серпня 2024 р. № 1

Завідувач кафедри _____ Г.А.Дмитренко
(підпис)

Силабус перевірено

28.08.2024 р.

Заступник директора _____ І .І. Каліна

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Розвиток персоналу
Шифр та назва спеціальності	051 «Економіка»
Рівень вищої освіти	другий (магістерський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	вибіркова
Кількість кредитів і годин	4 кредита/120 год Лекції : 20 Семінарські заняття: 14 Самостійна робота студентів: 56
Терміни вивчення дисципліни	2 семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	іспит
Сторінка дисципліни на сайті	http://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-ekonomiki.htm

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

	<i>Головач Наталія Василівна</i>
	кандидат педагогічних наук
	доцент
	професор кафедри управління персоналом та економіки праці
Дисципліни, які викладає НПП	Вступ до спеціальності «Економіка», Управління персоналом, Мотивація персоналу, Розвиток персоналу, Служба персоналу, Маркетинг персоналу, Просемінар з економіки та управління персоналом, Психологія виробничих груп, Теорія і практика само менеджменту, Тренінг з психології управління
Напрями наукових досліджень	Економіка, управління персоналом, мотивація персоналу, розвиток персоналу, управління трудовим потенціалом, стратегія розвитку освіти, формування та розвиток громадянського суспільства
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	https://orcid.org/0000-0002-6215-6575 https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=HYF-CfMAAAAJ&view_op=list_works&sortby=pubdate
Контактна інформація викладача:	
E-mail:	n_golovach@ukr.net
Контактний тел.	+38(097)8855323
Телефон кафедри	(044) 490-95-00, вн. 15-14
Портфоліо викладача на сайті кафедри/Інституту/Академії	https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-upravlinnya-personalom-ekonomiki-praci.html

Анотація курсу. Сьогодні визнана необхідність розвитку персоналу та активізація людських ресурсів розглядається як найважливіша умова ефективності підприємства, а її результати виражаються в досягненні стратегічних цілей організації. Сучасні керівники беззастережно визнають економічну доцільність капіталовкладень, пов'язаних із залученням якісної робочої сили, її безперервне навчання, створення умов для більш повного виявлення можливостей і здібностей працівників з подальшим їх розвитком. Створення єдиної системи управління розвитком персоналу, заснованої на сучасних інформаційно-комунікаційних технологіях дасть можливість домогтися максимальних результатів при мінімальних витратах коштів, часу і праці. Все це обумовлює актуальність введення в зміст підготовки менеджерів по персоналу такої дисципліни як "Розвиток персоналу".

Виходячи з наявних тенденцій щодо проблеми дефіциту кадрів високої кваліфікації, необхідно розвивати систему підготовки кадрів на основі раннього виявлення схильностей і потенціалу, здійснювати стратегічне планування розвитку персоналу організацій за чітко розробленими програмами.

Навчальну мету програми "Розвиток персоналу" передбачається досягти шляхом активізації мислення тих, хто навчається, самостійним опрацюванням ними рішень у галузі управління персоналом, постійною взаємодією суб'єктів навчання (студентів, слухачів, викладачів) за допомогою прямих і зворотних зв'язків, творчого мислення. Програмою передбачається наявність у студентів базової освіти, тому у підготовці фахівців акцент робиться не на самі знання, а на здатність самостійно мислити під час вирішення завдань, уміти застосовувати отримані знання.

Це вимагає від викладачів уміння володіти складною технікою керування мисленням студентів, мати здатність будувати проблемні ситуації, стимулювати пізнавальну активність тих, кого навчають.

Для вирішення завдань, передбачених програмою, визначені такі форми активного навчання: проблемні лекції, семінари і тематичні дискусії, контрольні та випускні роботи, імітаційні вправи, аналіз ситуацій, розігрування ролей, ділові ігри.

Передує вивченню таких дисциплін: економіка, соціологія, психологія, психологія

Мета та завдання дисципліни.

Метою освоєння дисципліни "Розвиток персоналу" є підготовка фахівців, які володіють сучасним мисленням, теоретичними знаннями та практичними навичками для розв'язання складних завдань в межах професійної діяльності, що передбачає проведення досліджень та формування і реалізацію ефективних, інноваційних рішень соціально-економічних проблем на базі сучасних методів та технологій управління персоналом.

Завдання вивчення дисципліни:

- вивчення теоретичних основ процесу розвитку персоналу в організації;
- сформулювати професійно значущі якості, необхідні для успішного виконання функціональних обов'язків менеджера;
- сформулювати якості відповідності стандартам виконання професійної діяльності;
- сформулювати розвиток у співробітника здібностей і моделей поведінки, корелюють з цілями і завданнями компанії;
- підготовка до реалізації планів професійної діяльності та здійснення бізнес проектів;
- сформулювати навички майбутнього керівника;
- розвиток здібностей і вмінь створення в колективі сприятливого ділового клімату і атмосфери здорової конкуренції;
- сформулювати навички процедури роботи з кадрами на кожному з етапів життєвого циклу організації;
- сформулювати навички практичними навичками, керівництвом до дії в процесі встановлення реальних цілей і розробці плану дій при здійсненні розвитку персоналу.

Результати досліджень показують, що в ХХІ ст. підвищуватимуться:

- цінність кваліфікованих працівників, вимоги до ефективності навчальних програм, планування розвитку персоналу компаній;

- роль і значущість розвитку персоналу;
- значущість функції управління персоналом.

Пререквізити та постреквізити навчальної дисципліни: Курс «Розвиток персоналу» безпосередньо пов'язаний з дисциплінами менеджмент персоналу, маркетинг персоналу, служба персоналу, організація праці менеджера, економіка підприємств та ін., покликаний закласти основи аналізу робіт щодо організації та забезпечення розвитку персоналу, розробки стратегії розвитку персоналу, залучення кандидатів на вакантну посаду з використанням діагностичних експертиз для виявлення кадрового потенціалу; розробляти комплексну методику оцінювання персоналу, розробки програм розвитку персоналу та ін.

Програмні компетентності.

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
Здатність використовувати знання з практики і уміння співробітників для їх подальшого професійного розвитку	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Підсумкове (залік)
Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу	Частково, в аспекті виконання завдань, передбачених професійною діяльністю за спеціалізацією освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
Здатність розробляти стратегію розвитку персоналу	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку персоналу	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
Здатність планувати і розробляти проекти роботи з кадрами на кожному з етапів життєвого циклу організації	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)

Зміст навчальної дисципліни.

Курс <u>1</u> Семестр <u>2</u>		Кількість годин, з них:						Примітка
№	Обсяг в кредитах ЄКТС /Всього годин <u>120</u> у семестрі <u>4</u> Назва теми	лек (Л)	сем (СЗ)	пра. (ПЗ)	інд. (ІК)	са (С)	ф	
Змістовий модуль 1. Теоретико- методологічні основи розвитку персоналу								
1.	Теоретико-філософські основи управління розвитком персоналу	1				6	С	

2.	Тема 2. Розвиток персоналу як фактор посилення інноваційних процесів сучасного виробництва. Синергетична парадигма розвитку.	1	2			6	у	
3.	Психолого-акміологічні основи розвитку персоналу організації.	2				6	пк	
4.	Методи і технології розвитку персоналу. (Метод роботи з текстами. Логіко-розумовий тренінг, Організаційно-розумові ігри).	2		4		6	кр	
Змістовий модуль II. Персонал компаній як об'єкт розвитку								
5.	Розвиток людини, особистості людини в компаній.	2				6	У	
6.	Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу	2				6	кр	
7	Розвиток персоналу в умовах глобалізації і масової культури	1				6	У	
8	Розвиток людських ресурсів персоналу компаній	2		2		6	МК	
Змістовий модуль III. Розвиток персоналу компаній								
9	Формування і розвиток професійних компетенцій	1				6	пк	
10	Розвиток персоналу в сучасних економічних умовах	1				8	пк	
11	Особливості стратегічного розвитку персоналу	2	2			8	у	
12	Управління розвитком лідерських якостей	1				8	т	
13	Формування і розвиток стратегічного мислення (Акмеологічний тренінг)	2		2		8	ср	МК
	Всього – 120 год.	20	14			86		

Форми контролю: усне опитування – У
 контрольні роботи – КР
 перевірка конспектів – ПК
 перевірка завдань для самостійної роботи – СР
 тестування – Т
 модульний контроль – МК
 підсумковий контроль – ПК

Технічне й програмне забезпечення /обладнання – обладнання–програми та сервіси для перевірки оригінальності текстів (Plagiat, Antiplagiat, Unicheck). Ознайомитися із наявними в Академії програмами і сервісами можна: корп. №24.

- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності.
- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.
- Клімат в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної самоіронії.
- Виконання завдань у встановлений термін.

- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.

- Дотримання академічної доброчесності.

- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.

9. Політика курсу - - Передбачає роботу в команді.

- Клімат в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної самоіронії.

- Виконання завдань у встановлений термін.

- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.

- Дотримання академічної доброчесності.

- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.

10. Зміст дисципліни: Курс складається з трьох змістових модулів. Кожен модуль, у свою чергу, складається з лекційної та семінарської частин:

- **Змістовий модуль 1** «Теоретико-методологічні основи розвитку персоналу» (лекційні теми 1-4, семінарські теми 2, 4);

- **Змістовий модуль 2** «Персонал компаній як об'єкт розвитку» (лекційна тема 5-8, семінарські теми 8);

- **Змістовий модуль 3** «Розвиток персоналу компаній» (лекційна тема 9-13, семінарські теми 11-13).

11. Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є **лекції, семінарські заняття, консультації.**

При викладанні **лекційного матеріалу** передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-бесіди, лекції-візуалізації.

Лекція-бесіда забезпечує безпосередній контакт викладача з аудиторією і дозволяє привернути Вашу увагу до найбільш важливих питань теми лекції, визначити у процесі діалогу особливості сприйняття навчального матеріалу. Ви маєте можливість обмірковувати поставлені запитання, робити самооцінку рівня своєї підготовки, навчитися самостійно формулювати висновки і узагальнення.

Лекція-візуалізація включає візуальну форму подачі лекційного матеріалу технічними засобами навчання. Читання такої лекції зводиться до розгорнутого або короткого коментування викладачем візуальних матеріалів, що переглядаються.

При проведенні **семінарських занять** передбачено поєднання таких форм і методів навчання як робота у малих групах, рольові ігри, дискусія, публічний виступ, групові проекти та кейс-завдання.

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет (*див. рекомендовану літературу*), під час занять виконуєте усні та письмові завдання, виступаєте з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделюєте поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі проекти:

- Виступ за темою **індивідуального завдання.**

- Виступ-інформування за темами семінарських занять;

- Графоаналітичні завдання;

- Розрахункові завдання.

12. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Вид діяльності здобувача	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	2	2	2	2	4	4
Відвідування семінарських занять	1	1	1	1	1	3	3
Відвідування практичних занять	1	-	-	-	-	-	-
Робота на семінарському занятті	10	1	10	1	10	3	30
Робота на практичному занятті	10	-	-	-	-	-	-
Лабораторна робота (в тому числі допуск, виконання, захист)	-	-	-	-	-	-	-
Виконання завдань для самостійної роботи	5	3	15	3	15	6	30
Виконання модульної роботи							
Виконання ІНДЗ	15		15		15		15
Разом		43		43		82	
Максимальна кількість балів:							168
168:100=1,68. Здобувач набрав Х балів; Розрахунок: $X:1,68 =$ загальна кількість балів.							

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Під час вивчення курсу виконуються завдання для самостійних робіт до кожної з 13 тем (завдання до самостійної роботи див.: Робоча навчальна програма дисципліни). **Критерії оцінювання:**

- змістовність – 4 бали
- відповідність темі та вимогам оформлення – 1 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – **5 балів**.

14. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів у формі презентації за тематикою **самостійного вивчення матеріалу** відповідного змістового модуля (5 хв. зі слайдами).

Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- Слайди до презентації – 3 балів
- Повнота розкриття теоретичного питання теми – 10 балів
- Тестове завдання – $5 \cdot 1 \text{ бал} = 5$ балів
- Якість інформації – 5 балів
- Самостійність та креативність – 2 балів

Максимальна кількість балів - 25 балів.

15. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Залік. Відбувається у формі екзамену згідно з «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

16. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: Робоча навчальна програма дисципліни).

Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

17. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
68-74	D	задовільно	
60-67	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

18. Рекомендовані джерела (література):

Нормативно-правові акти

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року, №254/96-ВР, поточна редакція — Тлумачення від 15.03.2016, підстава v001p710-16 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

2. Кодекс законів про працю України // ВВР України від 10.12.1971. – №322-VIII. Документ 322-08, поточна редакція від 12.06.2016 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Закон України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві» // ВВР України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. Документ 4312-17, поточна редакція від 01.01.2013 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

4. Закон України «Про зайнятість населення» // ВВР.— 05.07.2012. – № 5067-VI. Документ 5067-17, поточна редакція від 01.01.2016 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

5. Наказ МОН України «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників» від 01.06.13 р. – № 665 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/37302/>

6. Конвенція МОП «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» // Міжнародний документ. – 23.06.1975 р. – № 142. Документ 993_057, поточна редакція – Підписання від 23.06.1975 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_057

7. Конвенції МОП «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття». Міжнародний документ. – 21.06.1988 р. – № 168. Документ 993_182, поточна редакція від 21.06.1988 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_182

8. Національний класифікатор професій України ДК 003:2010, затверджений Держспоживстандартом наказом від 28.07.2010. – №327 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://kodeksy.com.ua/buh/kp.htm>

Основна література

9. Брюховецька Н.Ю., Іваненко Л.В. Оцінювання людського капіталу та доданої вартості підприємств: теорія та практика: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 184 с.

10. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки. К.:

Т-во «Знання». КОО, 2006. 254с.

11. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О., Крушельницька Я.В., Леонтенко О.М. Менеджмент персоналу: Навч. Посібник. Вид 2-ге, без змін / За заг. ред. В.М.Данюка, В.М. Петюха. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.

12. Діденко Є.В. Основи самоменеджменту: навч. посіб. для студентів усіх форм навчання спец. 051 «Економіка» за освіт. програмою «Економічна кібернетика». Харків: ХНУРЕ, 2019. 191 с.

13. Інноваційні педагогічні технології навчання професії. Монографія / Нікуліна А.С., Максименко Ю.Б., Заславська С.А., Сілаєва І.Є., Костюченко М.П., Молчанов В.М. / За ред. Нікуліної А.С. Донецьк: Донецький інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників, 2022. 385 с.

14. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. Посібник. – Харків, 2016. 200 с.

15. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Кондор, 2015. 296 с. 20. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, 2017. 279 с.

16. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге перероблене й доповнене. К.: Кондор. 2005. 308с.

17. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Суми: Університетська книга, 2004. 590 с.

18. Марченко В.М., Хондакова В.А. Кадрова політика та кадрова стратегія підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №20. 1077 с.

19. Назарова Г.В., Отенко І.П., Мішина С.В. Управління діловою кар'єрою: навчальний посібник для студентів напряму підготовки «Управління персоналом та економіка праці» усіх форм навчання. – Харків: ХНЕУ, 2017. 295 с.

20. Ничкало Н. Г. Професійний розвиток особистості: концептуальні засади і перспективи досліджень. Педагогіка і психологія : Науково-теоретичний та інформаційний журнал АПН України. 2022. № 1. С. 5-13.

21. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищ. освіти екон. та упр. спец. Вінниця:Твори, 2019. 283 с.

22. Попова О.В. Становлення і розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні у ХХ ст. / Монограф. Харк. держ. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків: «ОВС» ТОВ «Торнадо», 2011. 256 с.

23. Савченко В.А. Розвиток персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2019. 505 с.

24. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред.М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. 427 с.

Додаткова

25. Баєва О.В.,Новальська Н.І.,Згала-Лозинська Л.О.Основи менеджменту: практикум: Навчальний посібник. К.: Либідь, 2007.– 524 с.

26. Головач Н.В., Дмитренко Г. А. Підвищення якості трудового потенціалу організацій з врахуванням потреб роботодавця та працівника. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. Том 30 (69). № 6, 2019. С. 43 - 48.

27. Дмитренко Г.А., Ріктор Т.Л.. Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу: монографія / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор. К.: , 2011. 296 с.

28. Дмитренко Г.А.. Новий управлінський курс для України: умови формування та технології здійснення : наукове видання / Г. А. Дмитренко. К.: «ДКС Центр», 2012. 178 с.

29. Дмитренко Г.А., Солодков В.П. Оздоровлення нації в об'єктиві науки: -К.: ДКС-Центр, 2018.-244с.

30. Дмитренко Г.А., Солодков В.П. Жлобізм в об'єктиві науки: -К.: ДКС-Центр, 2018.-244с.

31. Дмитренко Г.А., Системне управління:унікальний людиноцентричний вектор підвищення ефективності державно-управлінського механізму в Україні:наукове видання -К.: ДКС-Центр, 2019.-146с.

32. Драган О.І. Сучасні технології управління і використання персоналу. Наукові праці НУХТ. 2018. Том 21. №6. С. 117–215.

33. Дубасенюк О. А. Розвиток вищої освіти: тенденції та перспективи. Людиноцентризм як основа гуманітарної політики України: освіта, політика, економіка, культура : матер. Всеукр. конф. К.: ІОД НАПН України, 2011. С. 135-142.

34. Заюков І.В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві // Економічні науки. 2017. №5. С. 34–39.

35. Іванцевичі Д.М. Лобанов А.А. Людські ресурси управління: Основи управління персоналом. Київ: Справа, 2017. 246 с.

36. Компанієць В. В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина 2. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту): монографія / В. В. Компанієць. Харків: УкрДАЗТ, 2012. 296 с.

37. Компанієць В. В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина 2. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту): монографія / В. В. Компанієць. Харків: УкрДАЗТ, 2012. 296 с.

38. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2018. 150 с. 86 https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmnd/prishak_psiho_logiya_upravlinnya_v_orga_nizaciyi/index_0.html

39. Савельєва В.С. Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2017. 176 с.

40. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко, О. Кузнєцова, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. 2017. № 5. С. 29–36.

41. Roman, J. and Roman S. (2012). "State and perspectives of human capital development in Ukraine," *Ekonomichny Prostrir*, 1, 157–162. (In Ukrainian).

42. Zichermann G., Linder J. (2013). *The Gamification Revolution: How Leaders Leverage Game Mechanics to Crush the Competition*. United States: McGraw-Hill Education, 256.

43. Nataliia Holovach, Ivan Bakhov, Liubov Zgalat-Lozynska. (2019) An innovation-driven model for management personnel development at enterprises. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, Vol. 11, 12-Special Issue: 1266 - 1277. DOI: 10.5373/JARDCS/V11SP12/20193335 <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=3453#>

44. Nataliia Holovach, Gennady Dmitrenko, Ivan Bakhov. (2022). Digitalization of the Education System: Formation of Personality According to Parameters. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, Vol. 12, 04-Special Issue, 2022, P. 849-860. DOI: [10.5373/JARDCS/V12SP4/20221555](https://www.jardcs.org/archivesview.php?volume=3&issue=28&page=4) <https://www.jardcs.org/archivesview.php?volume=3&issue=28&page=4>

Інформаційні Інтернет ресурси

45. Інтернет-портал для управлінців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua>.

46. Сайт HR-Ліга – Спільнота кадровиків та спеціалістів з управління персоналом // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.hrliga.com.

47. Сайт Всеукраїнської Асоціації Кадровиків // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.http://www.kadrovik.ua](http://www.kadrovik.ua)