
	<p style="text-align: center;"> <b>МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ          УКРАЇНИ</b>  <b>ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ          НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ          УНІВЕРСИТЕТ</b>          Кафедра фінансів, банківської справи та          страхування  <b>СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ          ДИСЦИПЛІНИ</b> </p>	 <p style="font-size: small;">FINANCE BANKING INSURANCE</p>
---	--	--

<b>Назва курсу</b>	<b>Менеджмент персоналу у сфері фінансів</b>
<b>Викладач</b>	Іщенко Ніна Андріївна , кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
<b>Рівень вищої освіти, галузь знань, спеціальність, освітня програма</b>	Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський) Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування» Спеціальність: 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» Освітньо-професійна програма: «Фінанси, банківська справа та страхування»
<b>Контактний телефон</b>	+38(0522)39-05-39
<b>Е-mail</b>	<a href="mailto:Ischenko_na@ukr.net">Ischenko_na@ukr.net</a>
<b>Обсяг та ознаки дисципліни</b>	Обов'язкова дисципліна професійної підготовки Форма контролю: залік Загальна кількість кредитів – 4, годин – 120, у т.ч. лекції – 36 годин, практичні заняття – 18 годин, самостійна робота – 66 години. Формат: очний (offline / face to face) / дистанційний (online). Мова викладання: українська
<b>Консультації</b>	Консультації проводяться відповідно до Графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі moodle.kntu.kr.ua; у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту.
<b>Пререквізити</b>	Враховуючи послідовність накопичення знань та інформації, дисципліна вивчається після викладання наступних дисциплін: Вступ до фаху та основи професійного розвитку, Економіка підприємства та соціально-трудова відносини.

## **1. Мета і завдання дисципліни**

**Метою** вивчення навчальної дисципліни «Менеджмент персоналу у сфері фінансів» є: сформувати системні знання теорії і практики управління персоналом, що дають змогу майбутнім фахівцям розробляти та здійснювати кадрову політику в фінансових установах, добирати та розміщувати персонал, ефективно здійснювати його оцінювання та навчання, забезпечувати цілеспрямоване використання персоналу фінансових установ.

**Основними завданнями** навчальної дисципліни є: надати основи теоретико-методологічних знань з менеджменту персоналу у сфері фінансів; сформувати вміння щодо планування та формування персоналу, його розвитку та оцінювання; знаходити шляхи запобігання трудовим конфліктам та кадровим ризикам; сформувати уявлення про соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу.

## **2. Результати навчання**

**У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:**

### **Інтегральну компетентність**

ІК. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми в ході професійної діяльності у галузі фінансів, банківської справи та страхування або у процесі навчання, що передбачає застосування окремих методів і положень фінансової науки та характеризується невизначеністю умов і необхідністю врахування комплексу вимог здійснення професійної та навчальної діяльності

### **Загальні компетентності**

ЗК03. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК07. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК09. Здатність бути критичним і самокритичним.

ЗК10. Здатність працювати у команді.

### **Спеціальні компетентності**

СК09. Здатність здійснювати ефективні комунікації.

СК10. Здатність визначати, обґрунтовувати та брати відповідальність за професійні рішення.

СК11. Здатність підтримувати належний рівень знань та постійно підвищувати свою професійну підготовку.

### **Програмні результати навчання**

ПР17. Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.

ПР18. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні

ПР19. Виявляти навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань.

ПР20. Виконувати функціональні обов'язки в групі, пропонувати обґрунтовані фінансові рішення.

### 3. Політика курсу та академічна доброчесність

Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

При організації освітнього процесу в Центральнорукраїнському національному технічному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: Положення про організацію освітнього процесу; Положення про організацію вивчення вибіркових навчальних дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО; Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ.

### 4. Програма навчальної дисципліни

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	Завдання
1	2	3	4
1	<b>Тема 1. Основи менеджменту персоналу у сфері фінансів.</b> Персонал організації як суб'єкт і об'єкт управління. Класифікація персоналу організації. Сутність менеджменту персоналу й напрями його розвитку. Система менеджменту персоналу. Принципи стратегії та політики менеджменту персоналу. Методи управління персоналом. Служба персоналу, завдання й напрями діяльності.	11	1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал 2. Підготувати доповіді-презентації на теми: 2.1. Методологічні аспекти менеджменту персоналу у сфері фінансів. 2.2. Концепція управління персоналом фінансових установ. 2.3. Служба персоналу фінансових установ й кадрове діловодство. 2.4. Основні напрями роботи кадрових служб в сучасних умовах. 3. Виконати тест по темі 1. 4. Підготувати індивідуальні завдання.
2	<b>Тема 2. Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу.</b> Нормативно-правова база менеджменту персоналу. Науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу. Інформаційна база менеджменту персоналу. Кадрове забезпечення менеджменту персоналу. Матеріально-технічне забезпечення менеджменту персоналу. Фінансове забезпечення менеджменту персоналу.	12	1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал 2. Підготувати доповіді-презентації на теми: 2.1. Міжнародні норми праці. 2.2. Нормативно-правове забезпечення персоналу фінансових установ. 2.3. Кадрове забезпечення менеджменту персоналу у сфері фінансів. 3. Виконати тест по темі 2. 4. Підготувати індивідуальні завдання.
3	<b>Тема 3. Кадрова політика організації.</b> Поняття кадрової політики організації. Цілі кадрової політики. Засоби і принципи кадрової політики. Типи кадрової політики. Етапи побудови кадрової політики. Принципи реалізації кадрової політики.	13	1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал 2. Підготувати доповіді-презентації на теми: 2.1. Збалансування стратегії організації з її кадровою політикою та кадровою стратегією. 2.2. Обмеження та можливості формування ефективної кадрової політики. 2.3. Принципи реалізації кадрової політики фінансових установ. 3. Виконати тест по темі 3. 4. Підготувати індивідуальні завдання.
4	<b>Тема 4. Планування та формування персоналу.</b> Зміст та завдання кадрового планування. Принципи кадрового планування. Джерела	12	1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал 2. Підготувати доповіді-презентації на теми:

	залучення персоналу. Методи залучення персоналу. Критерії та етапи відбору і розстановки персоналу. Методи професійного відбору та підбору кадрів.		<p>2.1. Прогнозування і планування роботи з персоналом фінансових установ.</p> <p>2.2. Профорієнтація та адаптація персоналу фінансових установ.</p> <p>2.3. Проблеми та можливості використання внутрішніх і зовнішніх джерел залучення персоналу фінансових установ.</p> <p>2.4. Роль кадрового планування в системі управління персоналом фінансових установ.</p> <p>3. Виконати тест по темі 4.</p> <p>4. Підготувати індивідуальні завдання.</p>
5	<b>Тема 5. Розвиток персоналу.</b> Сутність та необхідність розвитку персоналу. Професійна компетенція персоналу. Організація системи навчання персоналу. Форми навчання персоналу. Підвищення кваліфікації персоналу. Сутність, значення та організація планування кар'єри. Організація роботи з кадровим резервом.	12	<p>1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал</p> <p>2. Підготувати доповіді-презентації на теми:</p> <p>2.1. Зарубіжний досвід управління професійною орієнтацією працівників фінансових установ.</p> <p>2.2. Зміст і значення конкурсного відбору персоналу фінансових установ.</p> <p>2.3. Шляхи підвищення ефективності інтерв'ю при прийманні на роботу в фінансові установи.</p> <p>2.4. Робота з резервом персоналу в фінансових установах.</p> <p>3. Виконати тест по темі 5.</p> <p>4. Підготувати індивідуальні завдання.</p>
6	<b>Тема 6. Оцінювання та мотивування персоналу.</b> Сутність та завдання оцінювання персоналу. Основні види оцінювання персоналу. Методи оцінювання персоналу: метод оцінювання ділових якостей та роботи персоналу, атестація персоналу, ассесмент – центр технологія оцінювання персоналу. Оцінювання результатів праці персоналу. Мотивування та стимулювання персоналу.	12	<p>1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал.</p> <p>2. Підготувати доповіді-презентації на теми:</p> <p>2.1. Мотивування та стимулювання персоналу фінансових установ.</p> <p>2.2. Теорії мотивації персоналу.</p> <p>2.3. Оцінка кандидата на посаду директора фінансової установи.</p> <p>2.4. Ефективні методи оцінки роботи персоналу фінансових установ.</p> <p>3. Виконати тест по темі 6.</p> <p>4. Підготувати індивідуальні завдання.</p>
7	<b>Тема 7. Управління конфліктами в колективах фінансових установ.</b> Поняття конфлікту. Основні ознаки конфлікту. Причини виникнення та наслідки конфліктів в фінансових установах. Учасники конфлікту. Види та форми існування конфліктів. Інструменти, процедури та методи управління конфліктами. Профілактика та запобігання виникненню конфліктів.	13	<p>1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал.</p> <p>2. Підготувати доповіді-презентації на теми:</p> <p>2.1. Управління конфліктами і стресами в колективах фінансових установ.</p> <p>2.2. Причини виникнення конфліктів в колективах фінансових установ та методи їх розв'язання.</p> <p>2.3. Профілактика та запобігання виникненню конфліктів в колективах фінансових установ.</p> <p>3. Виконати тест по темі 7.</p> <p>4. Підготувати індивідуальні завдання.</p>
8	<b>Тема 8. Процес вивільнення персоналу.</b> Поняття плинності кадрів. Основна причина плинності кадрів. Обставини, які спричиняють плинність кадрів. Способи вивільнення персоналу. Організація процесу вивільнення персоналу. Етапи процесу вивільнення персоналу. Форми та методи вивільнення персоналу.	11	<p>1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал.</p> <p>2. Підготувати доповіді-презентації на теми:</p> <p>2.1. Управління процесами руху персоналу.</p> <p>2.2. Роль профспілкових організацій у забезпеченні соціального захисту працівників фінансових установ.</p> <p>2.3. Організація процесу вивільнення персоналу фінансових установ.</p>

			3. Виконати тест по темі 8. 4. Підготувати індивідуальні завдання.
9	<b>Тема 9. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу у фінансовій сфері.</b> Загальна характеристика кадрових ризиків. Класифікація кадрових ризиків у фінансових установах. Зовнішні кадрові ризики. Внутрішні кадрові ризики. Прогнозовані (систематичні) і непрогнозовані (несистематичні) кадрові ризики. Вимірювання кадрових ризиків. Шляхи попередження та мінімізації кадрових ризиків.	12	1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал. 2. Підготувати доповіді-презентації на теми: 2.1. Причини виникнення кадрових ризиків у фінансових установах.. 2.2. Шляхи мінімізації кадрових ризиків персоналу фінансових установ. 2.3. Управління кадровими ризиками персоналу фінансових установ. 3. Виконати тест по темі 9. 4. Підготувати індивідуальні завдання.
10	<b>Тема 10. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу.</b> Особистісні якості керівника як передумова ефективного управління персоналом. Соціально-психологічні фактори трудової поведінки персоналу. Комунікації в управлінні персоналом. Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність діяльності організації. Психологічні механізми регуляції соціально-психологічного клімату: адаптація, комунікація, ідентифікація, інтеграція.	12	1. Самостійно опрацювати теоретичний матеріал. 2. Підготувати доповіді-презентації на теми: 2.1. Роль лідера у формуванні згуртованого колективу. 2.2. Колективний та одноосібний стилі керівництва в фінансових установах 2.3. Сучасні проблеми та можливості формування плану соціального розвитку колективів фінансових установ. 2.4. Закономірності формування соціально-психологічного клімату в колективі. 3. Виконати тест по темі 10. 4. Підготувати індивідуальні завдання.
	Разом	120	

## 5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне опитування, тестовий контроль.

Форма підсумкового контролю: залік.

Протягом семестру здобувач може отримати максимум 100 балів, в тому числі за перший рубіжний контроль – 50 балів, за другий рубіжний контроль – 50 балів.

По поточному контролю здобувач має можливість отримати бали за активність на лекційних та практичних заняттях, виявлення рівня підготовки здобувачів із зазначеної теми під час опитування, участі в лекційних дискусіях, тестування, підготовки доповіді-презентації та індивідуальних завдань.

Результати навчання, набуті шляхом неформальної, інформальної освіти зараховуються відповідно до Положення про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти в Центральнотехнічному національному технічному університеті.

При контролі на лекційних та практичних заняттях оцінці підлягають: рівень знань, продемонстрований у відповідях, виступах з доповідями-презентаціями та при підготовці індивідуальних завдань; правильність написання тестів; результати поточного опитування.

Критеріями оцінки є:

*при усних відповідях:*

- повнота розкриття питання;
- логіка викладання, культура мови;

- емоційність та переконаність;
- використання основної та додаткової літератури;
- аналітичні міркування, вміння роботи порівняння, висновки.  
*при виконанні письмових завдань:*
- повнота розкриття питання;
- цілісність, системність, логічна послідовність, вміння формулювати висновки;
- самостійність виконання завдання;
- акуратність оформлення письмової роботи.

Таблиця 1

### Схема нарахування балів за видами робіт

Види робіт	Максимальна кількість балів за один вид робіт	Орієнтовна кількість робіт, необхідних для одержання здобувачем максимальної кількості балів протягом семестру	Максимальна кількість балів, яку можливо отримати протягом семестру за видом роботи	В тому числі розподіл за рубіжними контролями, враховуючи розподіл балів	
				I	II
Участь в лекційних дискусіях	5	4 участі	20	10 балів	10 балів
Поточне опитування («перевернутий клас»)	5	4 відповіді	20	10 балів	10 балів
Доповіді-презентації на практичних заняттях	5	2 доповіді-презентації	10	5 балів	5 балів
Тестування	5	8 тестів	40	20 балів	20 балів
Підготовка індивідуальних завдань	5	2 індивідуальні завдання	10	5 балів	5 балів
Разом			100 балів	50 балів	50 балів

Участь в лекційних дискусіях, поточне опитування, доповідь-презентації на практичних заняттях, підготовка індивідуальних завдань оцінюється у 5 балів за:

- повний, розгорнутий, вичерпний виклад змісту поставленого питання або проблеми;
- повний перелік необхідних для розкриття змісту питання економічних категорій та законів;
- виявлення творчих здібностей у розумінні, викладенні й використанні навчально-програмного матеріалу;

- здатність здійснювати порівняльний аналіз різних теорій, концепцій, підходів та самостійно робити логічні висновки й узагальнення; знання історії створення таких теорій та еволюції поглядів основних представників;
- уміння користуватись методами наукового аналізу економічних явищ, процесів і характеризувати їхні риси та форми виявлення;
- демонстрація здатності висловлення та аргументування власного ставлення до альтернативних поглядів на дане питання;
- використання актуальних фактичних та статистичних даних, знань дат та історичних періодів, які підтверджують тези відповіді на питання;
- знання необхідних законів і нормативних матеріалів України, міжнародних та міждержавних угод з обов'язковим на них посиланням під час розкриття питань, які того потребують;
- знання точних назв та функцій національних та міжнародних кредитно-фінансових установ, історії їх створення і ролі при вирішенні проблем, які ставляться у конкретному питанні;
- засвоєння питань програми курсу відповідно до основної та додаткової літератури.

Відповідь знижується на 1 бал, якщо не виконано дві вимоги до відповіді на вищій бал.

Відповідь оцінюється у 0 балів за неготовність до заняття.

При виконанні тестування здобувач виконує тест з теми дисципліни, який складається з 10 тестових питань, що оцінюються в 0,5 бали кожне.

Підсумкова залікова робота включає 40 тестових питань, кожне з яких оцінюється в 1 бал.

Кількість балів, одержана здобувачем вищої освіти протягом семестру, та кількість балів за виконання підсумкової залікової роботи додається і разом складає оцінку знань здобувача вищої освіти з навчальної дисципліни за 100-бальною шкалою та дворівневою шкалою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

Для переведу підсумкової оцінки за вивчення навчальної дисципліни, вираженої у балах, у залікову оцінку за національною шкалою та в залікову оцінку за шкалою ЄКТС використовується шкала.

## Шкала оцінювання: ЄКТС, національна та ЦНТУ

Оцінка за шкалою ЄКТС	Визначення	Оцінка	
		За національною системою (залік)	За системою ЦНТУ
A	ВІДМІННО - відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	Зараховано	90-100
B	ДУЖЕ ДОБРЕ - вище середнього рівня з кількома помилками	Зараховано	82-89
C	ДОБРЕ - в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок		74-81
D	ЗАДОВІЛЬНО - непогано, але зі значною кількістю недоліків	Зараховано	64-73
E	ДОСТАТНЬО - виконання задовольняє мінімальні критерії		60-63
FX	НЕЗАДОВІЛЬНО - потрібно попрацювати перед тим, як перескласти	Незараховано	35-59
F	НЕЗАДОВІЛЬНО - необхідна серйозна подальша робота		1-34

Критерії оцінки заліку:

- **«зараховано»** – здобувач має сталі знання про основні поняття дисципліни, може сформулювати взаємозв'язки між поняттями, вірно застосовує теоретичні положення при рішенні практичних питань і задач, володіє необхідними навичками і прийомами їх виконання;

- **«не зараховано»** – здобувач має суттєві прогалини в знаннях, не може сформулювати взаємозв'язку між поняттями, що вивчаються в курсі, не має уявлення про більшість основних понять дисципліни, що вивчається, допускає суттєві помилки.

### 6. Рекомендовані джерела інформації:

#### Основні:

1. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О. В. Безпалько, А. Д. Бергер, Т. М. Березяно, 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 «ЛІНО», 2022. 612 с.

2. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / уклад. Н. О. Пачева. Умань : Візаві, 2018. 267 с.

3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. для самост. вивч. дисципліни студ. вищ. навч. закл. ден. та заоч. форм навчання всіх екон. спец. / [Л. М. Алексеєнко та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. В. Я. Брича ; Терноп. нац. екон. ун-т. Тернопіль : ТНЕУ, 2012. 519 с.

4. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / За заг. ред. д. е. н., проф. В. Я. Брича. Тернопіль: ТНЕУ, 2012. 520 с.

5. Менеджмент персоналу : практикум / [В. М. Петюх та ін.]; за наук. ред. канд. екон. наук, доц. О. О. Герасименко ; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Ін-т бізнес-освіти. Київ : КНЕУ, 2014. 380 с.

6. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / З. О. Коваль ; Нац. ун-т "Львів. політехніка". Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2014. 451 с.



7. Маркова С. В., Олійник О. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр». Запоріжжя: ЗНУ, 2013. 80 с.

8. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ: Видавництво “Ліра – К”, 2016. 338 с.

9. Рульєв В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Кондор, 2021. 310 с.

10. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 146 с.

11. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.

12. Червінська Л. П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія. Київ : КНЕУ, 2014. 200 с.

#### Додаткові:

1. Болотова О. О. Сутність організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу. *Управління розвитком*. 2018. № 2. С. 119–125. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz\\_2018\\_2\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2018_2_20).

2. Бочарова Н. О. Відбір персоналу як базис ділового адміністрування та елемент мотиваційного менеджменту. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2018. № 3. С. 12-17. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau\\_2018\\_3\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2018_3_4).

3. Водянка Л. Д., Тодорюк С. І., Карп А. Г. Тайм-менеджмент як техніка планування робочого часу персоналу. *Економіка та держава*. 2020. № 7. С. 119-123. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde\\_2020\\_7\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2020_7_20)

4. Зачосова Н. В. Проблематика запобігання конфліктам і дотримання професійної етики засобами HR-менеджменту в системі забезпечення надійності персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 75-79. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses\\_2018\\_25\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_25_18).

5. Іщенко Н. А. Особливості оцінювання персоналу фінансових установ. *Наукові записки*. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. Вип. 30. С. 44-52. URL: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zbirnyki/zapiski/30\\_2022.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zbirnyki/zapiski/30_2022.pdf)

6. Іщенко Н. А. Основи менеджменту персоналу у сфері фінансів. Збірник тез доповідей здобувачів вищої освіти LVI науково-технічної конференції, LIII науково-технічної конференції викладачів, аспірантів та співробітників «Наука в ЦНТУ: основні досягнення та перспективи розвитку» за підсумками проведення «Дня науки – 2022» 12 травня 2022 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. С. 161-163. URL: <http://www.kntu.kr.ua/doc/zbirnyki/2022/nau-vir.pdf#page=161>

7. Куделя В. І., Мирошниченко Ю. В., Моцна І. В. Організація праці як фактор удосконалення менеджменту персоналу. *Держава та регіони*. Серія : Економіка та підприємництво. 2020. № 3(1). С. 107-111. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep\\_2020\\_3\(1\)\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2020_3(1)_21).

8. Мамонтенко Н. С., Назаренко Д. А. Системи відбору персоналу у світовій практиці менеджменту та реаліях української економіки. *Економіка. Фінанси. Право.* 2017. № 2. С. 37-39. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr\\_2017\\_2\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2017_2_11).

9. Нечипорук Л. В. Ризик-менеджмент персоналу бізнес-організацій. *Бізнес-навігатор.* 2019. Вип. 4. С. 105-110. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav\\_2019\\_4\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2019_4_19).

10. Семикіна М. В., Коваль Л. А., Іщенко Н. А. Вдосконалення технологій мотиваційного менеджменту на основі оцінки професійного розвитку та конкурентоспроможності персоналу. *Науковий вісник Львівської академії.* Серія: Економіка, менеджмент та право. 2021. Вип. 5. С. 121-131. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sbfaseml\\_2021\\_5\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sbfaseml_2021_5_16).

11. Терещенко Л. В. Формування терміносистеми дослідження ефективності менеджменту персоналу. *Український журнал прикладної економіки.* 2018. Т. 3, № 3. С. 68-73. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae\\_2018\\_3\\_3\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae_2018_3_3_10).

12. Фроленкова Н. А. Освіта і професійний розвиток персоналу як елемент кадрового менеджменту організацій. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки.* 2020. Вип. 1. С. 210-218. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvvgp\\_ekon\\_2020\\_1\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvvgp_ekon_2020_1_19)

13. Шаульська Л. В., Гринкевич Р. І. Забезпечення справедливої винагороди персоналу на рівні інституційного регулювання та нг-менеджменту. *Вісник Сумського національного аграрного університету.* Серія : Економіка і менеджмент. 2019. Вип. 4. С. 123-128. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna\\_ekon\\_2019\\_4\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2019_4_25).

14. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Твердохліб Ю. В., Турова К. С. Корпоративна культура в системі менеджменту персоналу: значення, характер та взаємозв'язки. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2020. № 11. С. 79-87. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu\\_2020\\_11\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2020_11_12).

#### **Законодавчі та нормативні документи:**

1. Конституція України від 28.06.1996р. № 254 К/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

3. Класифікатор професій ДК 003:2010 від 28.07.2010р. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>

4. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

5. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07. 1993р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

6. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.1998р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>

7. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>

8. Закон України "Про охорону праці" від 14.10. 1992р. № 2694-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

9. Закон України "Про пенсійне забезпечення" від 05.11. 1991р. № 1788-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>

#### **Інформаційні ресурси (офіційні сайти):**

1. Державна служба статистики України : [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

2. Державна науково-технічна бібліотека України : [сайт]. URL: <http://www.gntb.gov.ua>

3. Кабінет міністрів України : [сайт]. URL: <https://www.kmu.gov.ua>

4. Міністерство фінансів України : [сайт]. URL: <https://mof.gov.ua/uk>

5. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: [сайт]. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>

6. Офіційний портал Верховної Ради України : [сайт]. URL: <https://www.rada.gov.ua/>

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри ФБСС, Протокол №1 від «29» серпня 2023 р.