

**ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА
ГЕОГРАФІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ ГЕОГРАФІЇ ТА ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Декан

географічного факультету

(М.Д. Заячук)

“29” серпня 2025 року



**РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни**

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вид дисципліни (за компонентом ОП): обов'язкова

Освітньо-професійна програма: Менеджмент туристичної індустрії

Спеціальність: 073 Менеджмент

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

Назва факультету, на якому здійснюється підготовка фахівців за вказаними освітньо-професійними програмами: географічний

Мова навчання: українська

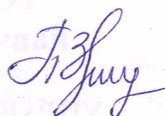
Чернівці 2025 рік

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління персоналом» складена відповідно до стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та освітньо-професійної програми «Менеджмент туристичної індустрії» затвердженої Вченою радою Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (протокол № 6 від «26» травня 2022 року).

Розробник: к. геогр. н., доцент, асистент кафедри економічної географії та екологічного менеджменту Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича Єремія Ганна Іванівна

Викладач: к. геогр. н., доцент, асистент кафедри економічної географії та екологічного менеджменту Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича Єремія Ганна Іванівна

Погоджено з гарантом освітньої програми
«Менеджмент туристичної індустрії»



Валентина ПІДГІРНА

та затверджено на засіданні кафедри економічної географії та екологічного менеджменту

Протокол № 1 від “26” серпня 2025 року

Завідувач кафедри економічної географії
та екологічного менеджменту




Валерій РУДЕНКО

Схвалено навчально-методичною радою факультету

Протокол № 1 від “28” серпня 2025 року

Голова навчально-методичної ради факультету



Наталя АНДРУСЯК

Мета навчальної дисципліни:

Мета навчальної дисципліни: підготовка студентів до ефективного управління співробітниками, персоналом, тобто формування у студентів цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про суть управління людськими ресурсами підприємств та організацій і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

Пререквізити: Дисципліна «Управління персоналом» є обов'язковою освітньою компонентою ОП. Для ефективного засвоєння курсу здобувач вищої освіти повинен попередньо опанувати таку дисципліну як «Менеджмент», «Операційні структури управління туристичною діяльністю»

Результати навчання

Загальні компетентності:

ЗК 1. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК 3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.

ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК 9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК 12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Спеціальні компетентності:

СК 5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.

СК 6. Здатність діяти соціально, відповідально і свідомо.

СК 8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.

СК 9. Здатність працювати в команді та налагоджувати між особистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

СК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

СК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Програмні результати навчання:

ПРН1. Знати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського суспільства, верховенства права, прав і свобод навчання (ПРН) людини і громадянина в Україні.

ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

ПРН 11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

ПРН 16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі освіти повинні знати: історію становлення і розвитку підходів до управління персоналом, технології й методи управління персоналом; принципи кадрової політики, форми і методи планування й організації роботи з кадрами; психологічні і технологічні основи підбору і перевірки

персоналу; зміст і послідовність дій управління персоналом в процесі розробки кадрової політики і стратегії підприємства, планування й організації управління персоналом.

Після опанування дисципліни студенти повинні вміти: аналізувати ефективність і привабливість для працівників різних форм і методів мотивування активної трудової поведінки: грошового стимулювання; негрошових форм заохочення працівників; організаційних та соціально-психологічних методів мотивування керувати розробкою HR стратегії організації, плануванням і прогнозуванням кадрової роботи, визначенням чисельності і складу працівників, задоволенням їх потреб; планувати потреби структурних підрозділів у навчанні персоналу; оцінювати професійні, ділові та особисті якості претендентів на вакантні посади; компетенції працівників; ефективно використовувати сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом.

Опис змісту робочої програми освітньої компоненти

Форма навчання	Рік підготовки	Семестр	Кількість			Кількість годин						Вид підсумкового контролю
			кредитів	годин	змістових модулів	лекції	практичні	семінарські	лабораторні	самостійна робота	індивідуальні завдання	
Денна	3	6	4,5	135	2	30	30	-	-	75	-	екзамен

Структура змісту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	усього	у тому числі		
		л	прак.	с.р.
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1. Суть, стратегія та система управління персоналом				
Тема 1. Вступ. Управління персоналом як наука	14	3	3	8
Тема 2. Практика управління персоналом	14	3	3	8
Тема 3. Організаційні складові управління персоналом	14	3	3	8
Тема 4. Мотивація персоналу: теорії і практики	14	3	3	8
Тема 5. Сучасні тренди HR-менеджменту: глобалізація і реформи	14	3	3	8
Разом за ЗМ1	70	15	15	40
Змістовий модуль 2. Ефективність управління персоналом в організаціях				
Тема 6. Навчання і розвиток	13	3	3	7
Тема 7. Трудові відносини і трудове законодавство	13	3	3	7
Тема 8. Корпоративна комунікація: внутрішньо корпоративний PR	13	3	3	7
Тема 9. Документаційний супровід HR –процедур	13	3	3	7
Тема 10. Планування управління персоналом	13	3	3	7
Разом за ЗМ 2	65	15	15	35
Усього годин	135	30	30	75

Тематика лекційних занять з переліком питань

Тема 1. Вступ. Управління персоналом як наука

Історія виникнення управління персоналом. Чинники, які впливають на управління персоналом. Управління персоналом і HR-менеджмент: спільні риси і відмінності. Предмет і основні завдання управління персоналом. Роль відділу управління персоналом в організації.

Тема 2. Практика управління персоналом

сутність понять «кадрова політика», «кадрова стратегія». Розробка сучасної кадрової стратегії. Кадрова стратегія в контексті загальної стратегії підприємства (організації). Процес розробки та цілі кадрової стратегії. Зовнішні чинники, які впливають на управління персоналом. Види кадрових стратегій. Контроль реалізації кадрових стратегій.

Тема 3. Організаційні складові управління персоналом

Поняття організації. Основні риси організації. Національні особливості організаційної культури. Лідерство в організаціях. Риси та стилі лідерства. Лідерство і організаційна культура. Робочі групи і команда. Згуртованість групи, ролі і влада. Команди і формування командного духу.

Тема 4. Мотивація: теорії і практики

Базова модель мотивації. Ієрархія потреб Маслоу. Теорія мотивації Альдерфера, Герцберга Врума та інші теорії мотивації. Матеріальне і нематеріальне стимулювання. Системи оплати праці. Теорія оплати праці. Положення про оплату праці персоналу.

Тема 5. Сучасні тренди HR-менеджменту: глобалізація і реформи

Сучасні тренди та виклики перед HR в контексті глобалізації. Світові трудові ресурси: міграція та іміграція. Конкурентоздатність людських ресурсів на міжнародному ринку праці. Реформування управлінських відносин в Україні: заходи і інструменти.

Тема 6. Навчання і розвиток

Сучасні підходи до навчання. Характерні риси корпоративного навчання. Навчання і розвиток: системний підхід. Визначення потреби і планування навчання. Розробка навчальних програм. Оцінка програм розвитку і навчання. Розвиток компетенцій у керівній ланки. Кадровий резерв, поняття і етапи кар'єри.

Тема 7. Трудові відносини і трудове законодавство

Правила внутрішнього трудового розпорядку. Посадові інструкції. Трудові договори з персоналом. Контракт. Колективні договори. Роль профспілок. Трудові конфлікти і суперечки. Звільнення і скорочення. Законодавство України про працю. Охорона праці. Обстеження робочого місця. Нормування праці. Робота у понаднормовий час. Трудова дисципліна.

Тема 8. Корпоративна комунікація: внутрішньокорпоративний PR

Участь персоналу в управлінні організації. Управління стресом і турбота про співробітників. PR-управління комунікацією в конфлікті. Система внутрішніх комунікацій. Соціальна відповідальність організації. Формування корпоративних цінностей, корпоративних правил поведінки. Корпоративна культура.

Тема 9. Документаційний супровід HR –процедур

Документаційне забезпечення HR, організація обліку і звітності. Документи при прийомі на роботу, трудова книжка, картка обліку кадрів, заяви, автобіографія, атестаційний лист, нагородні листи.

Тема 10. Планування управління персоналом

Процес планування людських ресурсів. Плинність кадрів. Планування посад і посадових обов'язків. Вплив новітніх офісних технологій.

Професійний підбір і відбір персоналу. Процедури відбору кандидата на посаду. Методи оцінювання професійних здібностей претендента. Проведення інтерв'ю. Професійна адаптація нового співробітника.

Тематика практичних занять з переліком завдань

Тема 1. Управління персоналом як наука

Завдання. Проаналізувати три професійні революції управління персоналом; еволюцію форм спільної діяльності і становлення управління персоналом. Охарактеризувати Основні моделі кадрового менеджменту. Модель «7s» (модель «Мак-Кінзі»), модель «5с» (модель Макарової).

Тема 2. Практика управління персоналом

Завдання. Проаналізуйте основні етапи управління персоналом та розробіть кадрову стратегію підприємства. Проаналізуйте внутрішні та зовнішні чинники, які впливають на HR-стратегію.

Тема 3. Організаційні складові управління персоналом

Завдання. Розробіть організаційну структуру HR-відділу. Опишіть, як виглядає управління персоналом у конкретній компанії або вигаданої організації. Визначте основні посади (HR-менеджер, рекрутер, спеціаліст по навчанням, бізнес-партнер з HR тощо) і їх функції.

Тема 4. Мотивація: теорії і практики

Завдання. Опишіть практичні методи матеріальної та нематеріальної мотивації. Розробіть просту програму мотивації для співробітників, використовуючи теорії, що були розглянуті (наприклад, комбінація фінансових і нефінансових факторів. Запропонуйте заходи щодо вдосконалення системи мотивації у конкретній компанії або вигаданої організації, для підвищення продуктивності та задоволення працівників.

Тема 5. Сучасні тренди HR-менеджменту: глобалізація і реформи

Завдання. Оцініть, які з сучасних трендів вже застосовуються у організаціях чи у компаніях України. Розробіть план провадження сучасних трендів HR-менеджменту. Наприклад, якщо організація не використовує аналітику даних, можна запропонувати запровадження HR-аналізу для оцінки ефективності програм навчання чи мотивації. Порекомендуйте конкретні інструменти чи платформи для автоматизації HR-процесів, для проведення онлайн-навчання, для збору зворотного зв'язку від працівників.

Тема 6. Навчання і розвиток

Завдання. Розробіть план для навчання співробітників на основі оцінки потреб. Це може включати курси з підвищення кваліфікації, тренінги для розвитку особистих навичок (лідерства, комунікацій, тощо). Складіть календар навчальних заходів, визначте відповідальних осіб за проведення тренінгів, а також оцініть ресурси, які необхідні для їхнього проведення.

Тема 7. Трудові відносини і трудове законодавство

Завдання. Оцініть, наскільки ефективно застосовуються трудові відносини та трудове законодавство в організації України. Визначте, чи є системні проблеми і як їх можна вирішити. Розробіть рекомендації щодо поліпшення умов праці та дотримання прав працівників (наприклад, удосконалення трудових договорів, створення системи безпеки праці, поліпшення процесу звільнення).

Тема 8. Корпоративна комунікація: внутрішньокорпоративний PR

Завдання. Проведіть аналіз існуючих комунікацій в організації стейкхолдерів (або на прикладі вигаданої компанії). Визначте, як комунікація між співробітниками та керівництвом

налагоджена: Які канали комунікації використовуються? Чи є платформи для обміну ідеями? Як часто відбуваються внутрішні зустрічі та наради?

На основі проведеного аналізу, розробіть рекомендації щодо покращення внутрішнього PR. Це можуть бути: впровадження нових каналів комунікації (наприклад, внутрішні блоги, корпоративні соціальні мережі); підвищення рівня залученості через організацію заходів для співробітників; підвищення прозорості та відкритості управлінських процесів.

Тема 9. Документаційний супровід HR –процедур

Завдання. Оцініть, наскільки добре організовано документообіг в процесі управління персоналом на коенкретному прикладі (або виганій компанії). Розробіть рекомендацій щодо покращення документаційного супровод.

Тема 10. Планування управління персоналом

Завдання. Розробити HR-план для конкретного підприємства туристичної сфери.

Самостійна робота студентів

Назва теми	Завдання для самостійної роботи	К-сть години
Тема 1. Управління персоналом як наука	Людські ресурси: поняття, історія розвитку, економічний контекст, управління персоналом як наука	8
Тема 2. Практика управління персоналом	Політика, стратегія і тактика, стратегічна мета організації	8
Тема 3. Організаційні складові управління персоналом	Організаційні структури, лідерство, робочі групи, побудова команди	8
Тема 4. Мотивація: теорії і практики	Теорії, матеріальне і нематеріальне стимулювання, системи оплати праці	8
Тема 5. Сучасні тренди HR-менеджменту: глобалізація і реформи	Виклики перед HR в контексті глобалізації.	8
Тема 6. Навчання і розвиток	Визначення потреби в навчанні, планування і розробка навчальних програм	7
Тема 7. Трудові відносини і трудове законодавство	Трудове законодавство України	7
Тема 8. Корпоративна комунікація: внутрішньокорпоративний PR	Формування корпоративних цінностей, культури, участь персоналу в управлінні, захист від стресу, система внутрішніх комунікацій	7
Тема 9. Документаційний супровід HR –процедур	Документаційний супровід HR -процедур	7
Тема 10. Планування управління персоналом	Планування управління персоналом: визначення компетенції, практика прийому на роботу, адміністрування і облік персоналу.	7

Результати виконаних завдань, передбачених для самостійної роботи здобувача, враховуються в процесі поточного та підсумкового контролю.

Методи навчання

При викладанні використовуються основні традиційні та інтерактивні методи навчання, новітні технології, спрямовані на досягнення освітньої мети й прогнозованих програмних результатів.

Методи навчання і викладання:

- словесні (розповідь, пояснення, лекція, бесіда, навчальна дискусія, бізнес -кейси);
- наочні (презентації, демонстрування, ілюстрування);
- практичні (практична робота).
- самостійна робота над питаннями, окресленими програмою ОК.
- тренінги, нетворкінг, майстер-класи від запрошених стейкхолдерів.

Методи контролю

У процесі оцінювання навчальних досягнень застосовуємо методи усного і письмового контролю:

- методи усного контролю: індивідуальне опитування, фронтальне опитування, презентації результатів виконаних завдань, кейсів, представлення аналітичних завдань.
- методи письмового контролю: контрольні роботи, тестування, самостійні роботи, виконання вправ, написання есе,
- методи самоконтролю: уміння самостійно оцінювати свої знання, самоаналіз.

Методи і засоби поточного та форми підсумкового контролю

Форми та методи оцінювання

- презентації результатів виконання практичних завдань;
- презентація творчих завдань;
- питання до підсумкового контролю.

Формами поточного контролю - усна чи письмова (реферат, практична робота, індивідуальне опитування) відповідь студента.

Формою підсумкового контролю – **іспит**.

Критерії оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни

Головним критерієм успішного освоєння дисципліни є досягнення студентом мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом освоєння навчальної дисципліни.

Критеріями оцінювання є:

1. Контроль засвоєння лекційного і самостійно опрацьованого теоретичного матеріалу здійснюється на основі **усної співбесіди**.
2. Контроль засвоєння знань та набуття умінь і навичок при виконанні практичних робіт здійснюється шляхом **їх поточної перевірки й оцінювання**.
3. Матеріал для **самостійної роботи студентів**, який передбачений в темі, оцінюється під час підсумкового контролю.

Кількість балів поточного контролю виводиться з оцінювання практичних робіт (форми контролю: опитування, вирішення практичних завдань, презентації) та самостійної роботи.

Кількість балів за змістовний модуль дорівнює сумі балів, отриманих за практичні роботи та самостійної роботи даного модуля. Максимальна кількість балів складає: за 1 модуль – 30 балів; 2 модуль – 30 балів.

Підсумковий контроль проводиться у формі іспиту. Іспит проводиться в усній формі. Загальна сума балів, яку може отримати студент – 40 балів. Проведення підсумкового контролю здійснюється в обсязі навчального лекційного матеріалу визначеного навчальною програмою дисципліни і в терміни, передбачені графіком навчального процесу. Загальна підсумкова оцінка з дисципліни (максимум 100 балів) визначається як сума балів поточного

контролю, підсумкового контролю до якого входить. У випадку отримання менше 50 балів за результатами студент обов'язково здійснює перескладання для ліквідації академічної заборгованості.

Розподіл балів, які отримують здобувачі освіти

Поточне оцінювання (аудиторна та самостійна робота)										Підсумковий контроль (екзамен)	Сумарна к-ть балів
Змістовий модуль 1					Змістовий модуль 2					40	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10		
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		

Мінімальний пороговий рівень оцінки варто визначати за допомогою якісних критеріїв і трансформувати його в мінімальну позитивну оцінку використовуваної числової (рейтингової) шкали.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
	Оцінка (бали)	Пояснення за розширеною шкалою
Відмінно	A (90-100)	відмінно
Добре	B (80-89)	дуже добре
	C (70-79)	добре
Задовільно	D (60-69)	задовільно
	E (50-59)	достатньо
Незадовільно	FX (35/49)	(незадовільно) з можливістю повторного складання
	F (1-34)	(незадовільно) з обов'язковим самостійним повторним опрацюванням освітнього компонента до перескладання

Перелік питань для самоконтролю і контролю навчальних досягнень студентів

1. Роль управління персоналом в розвитку організації. Сучасні тенденції українських підприємств.
2. Роль команди топ-менеджерів, лінійних керівників та HR-менеджера: розподіл відповідальності.
3. Профіль посади HR-менеджера.
4. Як «продати» свій особистий бренд.
5. Особистий план розвитку.
6. HR: каталізатор змін чи запорука стабільності розвитку організації.
7. Психологія в управлінні персоналом: технології та інструментарій.
8. Лідер як каталізатор ідеї. Відповідальність лідера.
9. Команда як вирішальний фактор успіху організації.
10. Виникнення корпоративної культури в нових організаціях. Аналіз культури організації (приклад з практики).

11. Оцінка та зміна корпоративної культури: технології втручання.
12. Відповідальність управління персоналом за формування стратегії компанії.
13. Алгоритм створення HR-стратегії.
14. Стратегія компанії як джерело вимог до затрат на персонал.
15. Створення корпоративної культури. Через цінності — до прибутку компанії.
16. Закріплення зони відповідальності: посадова інструкція та ключові індикатори ефективності.
17. Фільтри у доборі персоналу.
18. Критерії оцінки людських ресурсів: стандартні та нестандартні.
19. Технології проведення оціночного інтерв'ю.
20. Способи і методи адаптації співробітника.
21. Особистий приклад лідера. Наставництво.
22. Приклади впроваджених адаптаційних програм.
23. Планування кар'єри.
24. Розвиток персоналу. Створення системи навчання.
25. Види навчання кваліфікованого персоналу.
26. Складові успішного тренінгу.
27. Пошук і розвиток талантів. Кадровий резерв – золото компанії.
28. Створення системи мотивації персоналу. Основні елементи системи мотивації.
29. Компоненти мотивації: компенсаційний пакет, стимулювання, лідерство.
30. Системи стимулювання. Зв'язок зі стратегією, врахування внутрішніх і зовнішніх ризиків.
31. Позитивна та негативна мотивація. Їєрархія потреб.
32. Грейдинг та посадовий аналіз як основа побудови компенсаційного пакету.
33. Процедура грейдування і регулярної атестації персоналу на її основі.
34. Самоменеджмент: Управління часом та стресом. Емоційний інтелект.
35. Технології прийняття рішень. Координація дій.
36. Клімат спілкування і ефективність організації.
37. Управління зборами і проведення нарад.
38. Усні та письмові комунікації в організації.
39. Стратегія управління конфліктами в організації.
40. Аналіз і шляхи удосконалення використання робочого часу в організації.
41. Аналіз організації і стану нормування праці на підприємстві.
42. Організація оплати праці на підприємстві та її ефективність.
43. Організація оцінки персоналу та її ефективність.
44. Організація розвитку персоналу та його ефективність.
45. Кадрове діловодство в організації.
46. Кадрова служба організації, ефективність її діяльності.
47. Інвестування в персонал і його ефективність.
48. Конкурентоспроможність персоналу організації й шляхи її підвищення.
49. Соціальне партнерство в організації.
50. Стратегія реформування системи державної служби в Україні.

ЗАРАХУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Відповідно до «Порядок визнання у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти (протокол №16 від 25 листопада 2024 року) <https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/poriadok-vyznannia-u-chernivetskomu-natsionalnomu-universyteti-imeni-yurii-fedkovycha-rezultativ-navchannia-zdobutykh-shliakhom-neformalnoi-taabo-informalnoi-osvity/> здобувачі освіти мають можливість на зарахування окремих видів робіт в рамках ОК на основі результатів, отриманих шляхом неформальної та/або інформальної освіти.

Рекомендована література

Основна література

1. Новікова М. М. HR-менеджмент : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент / М. М. Новікова, А. Б. Швед ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 111 с.
2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с. URL: <https://is.gd/jSIvXa>
3. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянюк, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. ЗенінаБіліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/>
4. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с. URL: <https://is.gd/>
5. HR-менеджмент у публічному управлінні : навч. посібник / О. М. Руденко, С. В. Штурхецький, О. В. Шершньова, Н. В. Філіпова. Київ : Кондор, 2017. 124 с. URL : <https://koha.kname.edu.ua/cgi> nt
6. HR-менеджмент у публічному управлінні / О. Руденко, С. Штурхецький, О. Шершнева, Н. Філіпова. К. : Вид-во «Кондор», 2017. 124 с.
7. Єремія Г. Домінанти управління людськими ресурсами в туристичному менеджменті/ Менеджмент туристичної індустрії : освітньо-наукові домінанти : Монографія / Руденко В.П., Підгірна В.Н., Наконечний К.П. та ін. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2024. 328 с. URL : <https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/1060>
8. Єремія, Г., Смик, О., & Підгірна, В. Роль менеджменту у запобіганні вигоранню персоналу: HR стратегії та психологічні підходи (на прикладі BACARA COFFEE). Економіка та суспільство, (70). 2024. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5398/5340>
9. Єремія Г., Смик О. Психологічні стратегії ділового спілкування в бізнес середовищі. Інфраструктура ринку. № 82. 2025. URL : <http://www.market-infr.od.ua/uk/>
10. Єремія Г. , Смик О. Психологічні аспекти лідерства у сучасному менеджменті: вплив на мотивацію команди туристичних операторів України. Інфраструктура ринку. № 82. 2025. URL : <http://www.market-infr.od.ua/uk/>
11. Єремія. Г. Паламарюк. М. Управління персоналом в системі сучасного менеджменту (на прикладі готелю GROFA, БУКОВЕЛЬ). Інфраструктура ринку. Електронний науково-практичний журнал. Вип.62. 2021. URL : http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/62_2021/15.pdf
12. Єремія, Г., Цепенда, М. Аналіз мотиваційної системи менеджменту готельно-ресторанного комплексу «ГЕОРГ ПАРК». Електронний журнал Економіка та суспільство. № 36. 2022. URL : <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/ournal/article/view/1162/1119>
13. Наконечний К., Єремія Г., Паламарюк М. Системний аудит HR-менеджменту (на прикладі суб'єктів ресторанного бізнесу України Електронний журнал «Сталий розвиток економіки» № 2 (53) 2025 URL : <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal>
14. Підгірна, В., Ємчук, Т., Єремія, Г. (2024). Моделі управління організаційними змінами: теорія та практика. *Scientific Journal of Yuriy Fedkovich Chernivtsi National University Economics*, (2). С. 113–119. URL : <https://journals.chnu.chernivtsi.ua/index.php/econom/article/view/207>
15. Єремія, Г., Підгірна, В., Скігар, Х. (2022). Напрями підвищення ефективності системи управління трудовим колективом. Економіка та суспільство, (38). URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1291>

Додаткова література:

1. Довгаль О. Інноваційне управління персоналом. Ефективна економіка. 2015. № 5.
URL : <http://nbuv.gov.ua/>
2. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 01.01.2019).
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/>
3. Закон України Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI URL :
<https://kodeksy.com.ua/>
4. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 27.12.2019). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/>
5. 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/>
6. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 27.12.2019)
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>
7. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-XII від 27.12.2019)
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>

ПОЛІТИКА АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Дотримання політики щодо академічної доброчесності учасниками освітнього процесу при вивченні навчальної дисципліни регламентовано такими документами:

✓ "Етичний кодекс Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича"
<https://www.chnu.edu.ua/media/bkyl5klw/etychnyi-kodeks-chernivetskoho-natsionalnoho-universytetu.pdf>;

✓ "Положенням про виявлення та запобігання академічного плагіату у Чернівецькому національному університету імені Юрія Федьковича"
<https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/polozhennia-pro-vyavlennia-ta-zapobihannia-akademichnomu-plahiatu-u-chernivetskomu-natsionalnomu-universyteti-imeni-yurii-fedkovycha/>