



Силабус
освітнього компоненту
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ГКТС
2025-2026 навчальний рік

Освітня програма **Менеджмент готельного, курортного та туристичного сервісу**
Спеціальність **073 Менеджмент**
Галузь знань **07 Управління та адміністрування**
Рівень вищої освіти **перший (бакалаврський)**

Викладач	ШВАЧКО Вікторія Анатоліївна
Посилання на сайт	https://edu.bdpu.org/course/view.php?id=298
Контактний тел.	-
Е-mail викладача:	shvachko.tory@gmail.com va_shvachko@bdpu.org.ua
Графік консультацій	Індивідуально із застосуванням дистанційних технологій

Обсяг курсу на поточний навчальний рік:

Кількість кредитів/ годин	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	звітність
3/90	16/4	14/2	60/84	Екзамен

Семестр: весняний

Мова навчання: українська

Ключові слова: людські ресурси, кадрова політика, соціальна система, компетентність, рекрутинг, адаптація, мотивація, якість сервісу, кар'єрний менеджмент, плинність кадрів.

Мета курсу: формування у майбутніх менеджерів системи сучасних теоретичних знань та комплексних практичних навичок щодо розробки та реалізації ефективної кадрової політики в специфічних умовах індустрії гостинності.

Предмет курсу: є закономірності, принципи та технології управління людськими ресурсами як соціальною системою в межах підприємств готельного, курортного та туристичного сектору.

Компетентності та програмні результати навчання: *Загальні:* ЗК15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). *Спеціальні (фахові):* СК6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо. СК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. СК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

Програмні результати навчання: ПРН4. Демонструвати навички виявлення проблеми та обґрунтування управлінських рішень. ПРН8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації. ПРН12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації. ПРН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації. ПРН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

Зміст курсу: Теоретико-методологічні аспекти менеджменту персоналу. Специфіка ГКТС як об'єкта управління людськими ресурсами. Стратегічне планування та формування персоналу в індустрії гостинності. Технології підбору та професійної діагностики кандидатів. Управління адаптацією та стрес-менеджмент у колективі. Мотивація, оцінювання та забезпечення якості праці. Компетентнісний підхід та розвиток людського капіталу. Інтеграція ІІІ та цифрова трансформація управління персоналом в ГКТС

Методи навчання: Для забезпечення якісного засвоєння теоретичного матеріалу, формування практичних навичок і розвитку критичного мислення здобувачів вищої освіти, під час викладання «Управління персоналом підприємств ГКТС» застосовуються наступні методи навчання:

- методи організації навчально-пізнавальної діяльності студентів: словесні (розповідь, пояснення, бесіда, лекція), наочні (ілюстрації, презентації), практичні (виконання вправ) з використанням засобів дистанційного навчання (інтерактивні комп'ютерні відеоконференції, online консультації на базі освітньої платформи Zoom та месенджерів (Viber, Whats App);
- пояснювально-ілюстративний; частково-пошуковий (евристичний), проблемний виклад навчального матеріалу; активного та інтерактивного навчання (мозковий штурм, навчальна дискусія), ситуаційні завдання (кейси); метод проектів; самостійна робота з науковою і навчально-методичною літературою, електронним навчально-методичним комплексом.

Політика курсу (особливості проведення навчальних занять):

1. Безпека. Оскільки основним пріоритетом в умовах дії воєнного стану залишається Ваша безпека, будь ласка, у разі оголошення повітряної тривоги або ракетних ударів попередьте про це викладача, припиняйте заняття та переходьте в укриття. Якщо немає можливості спуститися в укриття (або його просто немає поблизу), то дотримуйтеся правила двох стін. За можливості повідомте про свій стан після завершення (лекційного або практичного) заняття.

2. Особливості проведення навчальних занять.

– **Лекційні заняття:** основний акцент робиться на теоретичному освітленні ключових питань. За підсумками лекцій здобувачі мають підготувати **конспект основних теоретичних питань** навчального курсу.

– **Практичні заняття:** передбачають усне опрацювання теоретичного матеріалу та **дискусію** за темою, а також **розв'язування практичних задач** (зокрема, ситуативних задач для вивчення основних методів і технологій та прийомів управління персоналом).

– **Самостійна та індивідуальна робота:** підготовка завдань здійснюється у друкованому або електронному вигляді за визначеним шаблоном (формат **Microsoft Word** або **PowerPoint**). Оцінювання передбачає **усне опитування** здобувачів за певною темою та результатами самостійного розв'язування задач протягом практичного заняття або на груповій/індивідуальній консультації.

– **Навчально-методичне забезпечення:** для зручного опрацювання змісту курсу всі навчально-методичні матеріали розміщено на освітній платформі **Moodle** у відповідній вкладці сайту БДПУ.

3. Політика академічної доброчесності, використання інструментів ІІІ та професійна етика.

Політика освітньої компоненти «Управління персоналом підприємств ГКТС» ґрунтується на **засадах академічної доброчесності**, прийнятої в Університеті (з відповідним посиланням на документ: [<https://bdpu.org.ua/wp-content/uploads/2025/05/pro-akademichnu-dobrochesnist-u-bdpu.pdf>]).

Під час підготовки до занять та виконання завдань допускається використання інструментів штучного інтелекту відповідно до Політики використання штучного інтелекту в освітньому процесі Бердянського державного педагогічного університету ([https://bdpu.org.ua/wp-content/uploads/2025/09/polityka_vykorystannya_shtuchnogo_intelektu_v_osvitnomu_proczeni_ber_dyanskogo.pdf]).

Здобувачі вищої освіти зобов'язані:

- надавати достовірну інформацію про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використанні методики досліджень і джерела;
- забороняється академічний плагіат (оприлюднення результатів, отриманих іншими особами, як власних), фальсифікація, фабрикація, списування;
- забороняється використання додаткових джерел інформації під час оцінювання навчальних досягнень (у тому числі засобами електронного зв'язку), крім тих, що дозволені викладачем;
- у разі використання ідей, розробок, тверджень (цитат), теоретичних відомостей, експериментальних даних інших авторів здобувачі освіти мають надавати відповідні посилання на використані Інтернет-ресурси або інші джерела інформації;
- інструменти ШІ можна використовувати під час підготовки до практичних занять чи самостійної роботи тільки у тому разі, якщо це прописано в політиці до самого завдання. У інших випадках робота буде повернена Вам на доопрацювання.

4. Політика комунікації та зворотного зв'язку.

– **Комунікація з викладачем:** викладачі та всі здобувачі, що вивчають цей курс, зобов'язуються дотримуватись положень університету ([<https://bdpu.org.ua/normatyvna-baza-bdpu/>]) та розуміють, що за їх порушення несуть особисту відповідальність. Здобувачі можуть звертатися до викладача (**Швачко Вікторії Анатоліївни**) для консультацій через корпоративну пошту, Moodle або месенджери. Зворотний зв'язок надається протягом робочого часу (з 9:00 до 18:00).

– **Консультації:** графік консультацій – індивідуально, із застосуванням дистанційних технологій.

– **Відвідування:** регулярна присутність на заняттях (особисто або онлайн) є важливим чинником успішного засвоєння матеріалу. Підготовка до практичних занять передбачає усне опрацювання теоретичних питань та виконання практичних завдань, оприлюднених заздалегідь. Усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін. Пропуски занять можуть призвести до необхідності відпрацювання матеріалу під час консультацій.

– **Дедлайни.** Дедлайни для здачі практичних завдань будуть вказані в розкладі курсу на платформі Moodle (<https://edu.bdpu.org/course/view.php?id=298>). Прошу вас дотримуватися цих дедлайнів. Завдання, які подаються після встановленого терміну, можуть не бути прийняті, якщо не було надано попереднього повідомлення про можливий зміщений дедлайн.

Політика курсу може бути доповнена з урахуванням пропозицій здобувачів вищої освіти.

Технічне й програмне забезпечення/обладнання, наочність: технічне, програмне або платформи/вебсервіси (Zoom, Moodle, ChatGPT, Gemini, Notebooklm, Canva, репозитарій та ін.); наочність (мультимедійні презентації, платформи або вебсервіси).

Система оцінювання та вимоги: підсумкова рейтингова оцінка з курсу не може перевищувати 100 балів та розподіляється наступним чином: заходи поточного контролю min 0 - max 50 балів.

Загальний бал складається з балів, отриманих за теоретичну відповідь, самостійне виконання практичних та індивідуальних завдань з урахуванням прострочень і виправлень, індивідуальної роботи та виконання підсумкового тестування (екзамен) max 50 балів.

Оцінювання проводиться за такими критеріями: 1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються: глибина розуміння основних концепцій, принципів та методів управління персоналом на підприємствах ГКТС; 2) ступінь засвоєння фактичного матеріалу курсу: знання особливостей ринку праці в туризмі, структури персоналу, нормативно-правової бази та інноваційних технологій управління; 3) ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються: використання додаткових джерел інформації, демонстрація обізнаності з актуальними тенденціями, такими як HR-tech та штучний інтелект в управлінні персоналом; 4) логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії: чіткість, послідовність та аргументованість викладення матеріалу, вміння формулювати власну думку, здійснювати узагальнення та робити обґрунтовані висновки щодо кадрових рішень; 5) якість, самостійність та своєчасність здачі виконаних завдань: відповідність робіт вимогам, відсутність плагіату та дотримання встановлених термінів; 6) активність та результативність роботи протягом семестру: систематичність у навчанні та активна участь у практичних заняттях; 7) етична та соціальна відповідальність: здатність діяти на основі етичних міркувань, повага до різноманітності та відображення соціально відповідального підходу до управління людьми; 8) психологічна та управлінська компетентність: розуміння принципів психології (мотивація, адаптація, конфлікти), застосування методів менеджменту та вміння ідентифікувати кадрові проблеми й обґрунтовувати шляхи їх розв'язання.

Поточний контроль здійснюється протягом семестру та включає оцінювання наступних видів робіт:

1. Письмові та усні відповіді під час практичних занять (до 2 балів за кожне заняття/тему):
 - 2 бали: повне і глибоке розуміння теоретичного матеріалу, чіткі та обґрунтовані відповіді на питання, активна участь в обговоренні, вміння застосовувати знання для аналізу ситуацій у сфері готельного, курортного та туристичного сервісу.
 - 1 бал: достатнє розуміння теоретичного матеріалу, в основному правильні відповіді, але можуть бути незначні неточності або неповні відповіді щодо специфіки управління персоналом.
 - 0 балів: недостатнє розуміння теоретичного матеріалу, поверхові або неправильні відповіді, пасивність на занятті.
2. Виконання завдань за результатами самостійної роботи (до 2 балів за кожне завдання):
 - 2 бали: самостійне, якісне та своєчасне виконання завдання, демонстрація глибокого розуміння матеріалу, чітке та логічне представлення результатів (розробка планів адаптації, посадових інструкцій тощо).
 - 1 бал: в основному правильне виконання завдання, але можуть бути незначні помилки або недоліки. Незначне порушення термінів.
 - 0 балів: завдання не виконано або виконано з суттєвими помилками, несвоєчасно.
3. Виконання індивідуальних завдань (до 1 балу за кожне завдання):
 - 1 бал: самостійне, якісне та своєчасне виконання індивідуального завдання відповідно до вимог (наприклад, аналіз кейсу або розрахунок показників плінності).

- 0 балів: індивідуальне завдання не виконано або виконано неякісно, несвоєчасно.

За потреби виправлення поточних оцінок перескладання відбувається у формі усної співбесіди.

Підсумкове тестування проводиться на платформі MOODLE у встановлений термін та оцінює рівень засвоєння ключових тем курсу. Оцінка за тестування залежить від кількості правильних відповідей.

Здобувачі освіти, які отримали незадовільну підсумкову оцінку мають право на перескладання у встановлені терміни.

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Поточне оцінювання та самостійна робота								Підсумкове тестування	Сума (екзамен)
ЗМ1	ЗМ2	ЗМ3	ЗМ4	ЗМ5	ЗМ6	ЗМ7	ЗМ8		
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	50	100
6	6	7	7	6	6	6	6		

За підсумками навчання за семестр здобувач вищої освіти може отримати 100 балів із розрахунку: 50 балів за поточне оцінювання, 50 – підсумковий контроль (у формі тесту).

Підсумкова кількість балів визначається за формулою:

$$K = T1 + T2 + T3 + T4 + T5 + \dots + T8 + ПК = 100,$$

де K – загальна кількість балів,

T1, T2, T3, T4, T5, T6...T8 – кількість балів за темами,

ПК – кількість балів за підсумковий контроль.

№ теми	Кількість балів				
	Відповіді (усні та письмові)	Сам. робота	Практична робота	Інд. робота	Разом
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Змістовий модуль 1.					
Тема 1.	0-2	0-1	0-2	0-1	0-6
Разом за змістовим модулем 1	0-2	0-1	0-2	0-1	
Змістовий модуль 2.					
Тема 2.	0-2	0-1	0-2	0-1	0-6
Разом за змістовим модулем 2	0-2	0-1	0-2	0-1	
Змістовий модуль 3.					
Тема 3.	0-2	0-1	0-3	0-1	0-7
Разом за змістовим модулем 3	0-2	0-1	0-3	0-1	
Змістовий модуль 4.					
Тема 4.	0-2	0-1	0-3	0-1	0-7
Разом за змістовим модулем 4	0-2	0-1	0-3	0-1	
Змістовий модуль 5.					
Тема 5.	0-2	0-1	0-2	0-1	0-6
Разом за змістовим модулем 5	0-2	0-1	0-2	0-1	

1	2	3	4	5	6
Змістовий модуль 6.					
Тема 6.	0-2	0-1	0-2	0-1	0-6
Разом за змістовим модулем 6	0-2	0-1	0-2	0-1	
Змістовий модуль 7.					
Тема 7.	0-2	0-1	0-2	0-1	0-6
Разом за змістовим модулем 7	0-2	0-1	0-2	0-1	
Змістовий модуль 8.					
Тема 8.	0-2	0-1	0-2	0-1	0-6
Разом за змістовим модулем 8	0-2	0-1	0-2	0-1	
Разом за змістовні модулі	0-16	0-8	0-18	0-8	0-50
Підсумкове тестування					0-50
Всього (ЕКЗАМЕН)					0-100

Шкала оцінювання

Для оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти застосовується внутрішня університетська шкала. Мінімальний пороговий рівень оцінки з освітньої компоненти є єдиним в Університеті, не залежить від форм і методів оцінювання, складає 50 балів.

Оцінка за бальною шкалою, що використовується в Університеті	Оцінка за шкалою ЄКТС
90-100	A
78-89	B
65-77	C
58-64	D
50-57	E
35-49	FX (з можливістю повторного складання)
1-34	F (з обов'язковим повторним вивченням ОК)

Список рекомендованих джерел

Основні

1. Копитко М., Михаліцька Н., Яцик М. Управління персоналом : навчальний посібник / за заг. ред. Д. В. Швеця. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2025. 452 с.
2. Кудла Н. Є., Фединець Н. І. Управління персоналом в туризмі : навчальний посібник. Львів : Видавництво ЛТЕУ, 2022. 253 с.
3. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник / Т. І. Балановська, М. В. Михайліченко, А. В. Троян. Київ : Видавничий центр НУБіП України, 2020. 466 с.
4. Управління персоналом : навч. посібник / Т. І. Балановська, О. П. Гоголя, Н. І. Драгнева, К. П. Драмарецька, А. В. Троян. 2-ге вид. Київ : ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.
5. Управління персоналом : навчально-методичний посібник / В. В. Шикеринець, О. І. Дутчак, І. І. Базіняк [та ін.]. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2022. 44 с.
6. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук [та ін.] ; за заг. ред. О. М. Шубалого. 2-ге вид., перероб. і доп. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с.

Додаткові

7. Блазунь А. В., Шоробура І. М. Сутність і цілі управління персоналом туристичного підприємства. *Актуальні проблеми розвитку освіти в сфері туризму, фізичної культури та спорту* : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Хмельницький, 26 лютого 2021 р.). Хмельницький : ФОП Цюпак А. А., 2021. С. 23–26.
8. Готов Н. А. Специфіка управління персоналом на вітчизняних підприємствах готельно-ресторанного господарства. *Світові досягнення і сучасні тенденції розвитку туризму та готельно-ресторанного господарства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25 листопада 2022 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 502–505.
9. Головатий О. Р., Яцюченко В. О. Концепції управління персоналом ресторанного бізнесу. *Гостинність, сервіс, туризм: досвід, проблеми, інновації* : матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 6–7 квітня 2023 р.). Київ : КНУКІМ, 2023. С. 417–419.
10. Гуменюк Г. М., Ткачівська І. М., Гуменюк А. І. Управління персоналом підприємств туристичної галузі. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2020. № 3. С. 76–89.
11. Давидова О. Ю., Черевична Н. І., Гречко А. А. Роль HR-менеджменту в готельно-ресторанному господарстві. *Бізнес Інформ*. 2025. № 2. С. 262–269. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-2-262-269>
12. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г. А. Технології управління людськими ресурсами : навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.
13. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. 2-ге вид., переробл. і доповн. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
14. Єремія Г., Підгірна В., Скігар Х. Напрями підвищення ефективності системи управління трудовим колективом. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-33>
15. Кудла Н. Є., Миронов Ю. Б. Компетенції – чинник управління персоналом у готельному бізнесі. *Індустрія туризму і гостинності в Центральній та Східній Європі*. 2023. № 9. С. 45–57. DOI: <https://doi.org/10.32782/tourismhospcee-9-6>
16. Левицька І., Климчук А. Управління людськими ресурсами в готельно-ресторанній сфері в умовах воєнного стану. *Економіка та управління бізнесом*. 2022. Т. 13, № 3. С. 40–51. DOI: <https://doi.org/10.31548/economics13930.2022.34-43>
17. Леміш К., Матвієнко Г., Швачко В. Цифрові рішення та основні тенденції вищої освіти в сфері туризму. *Економіка та суспільство*. 2023. № 54. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2766> (дата звернення: 02.09.2025).
18. Леміш К. М., Заїка Г. В. Проблеми і перспективи розвитку туристичної галузі в Україні. *Економічний розвиток держави, регіонів і підприємств: проблеми та перспективи* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. молодих учених (м. Львів, 28–29 квітня 2021 р.). Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2021. С. 61–62. URL : http://science.inem.lviv.ua/wp-content/uploads/2017/01/CONF_NTSA_2021.pdf
<https://dspace.bdpu.org.ua/handle/123456789/2400> (репозитарій)
19. Леміш К. М., Токаренко О. І., Якімова О. Удосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг. *Приазовський економічний вісник*. 2020. № 6 (23). С. 166–170. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/6_23_ukr/31.pdf (дата звернення: 02.09.2025).
20. Леміш К. М., Черемісіна Т. В., Буланкіна О. Ю. Удосконалення управління людським капіталом організації. *Приазовський економічний вісник*. 2019. № 6 (17). С. 153–157. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/6_17_ukr/31.pdf (дата звернення: 02.09.2025).

21. Мальська М., Кізима В., Жук І. Управління сферою готельного господарства. Теорія і практика : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 336 с.
22. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / О. В. Безпалько, А. Д. Бергер, Т. М. Березянко [та ін.] ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : МПП «ЛІНО», 2022. 612 с.
23. Мізюк Б., Миронов Ю. Методологічні основи системного управління в індустрії гостинності. *Туризм та індустрія гостинності в Центральній та Східній Європі*. 2022. Вип. 5. URL: https://tourlib.net/statti_ukr/mizjuk11.htm (дата звернення: 02.09.2025).
24. Охота В. І. Зарубіжний досвід управління персоналом в готельно-ресторанному бізнесі. *Інноваційна економіка*. 2020. № 3-4. С. 127–132. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2020.3-4.18>
25. Старовойт В. В. Інноваційні підходи до рекрутингу, мотивації та утримання персоналу в готельній індустрії в умовах сучасних викликів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2024. Вип. 42. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14039356>
26. Токаренко О. І., Леміш К. М., Якимова О. О. Удосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг. *Приазовський економічний вісник*. 2020. № 6 (23). С. 166–170. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-6-29>
27. Токаренко О. І., Швачко В. А. Діагностика корпоративної культури підприємств курортної рекреаційно-туристичної сфери в Україні. *Актуальні проблеми прогнозування поведінки складних соціально-економічних систем* : монографія / за ред. О. І. Черняка, П. В. Захарченка. Бердянськ : Видавець Ткачук О. В., 2016. С. 475–489.
28. Третинко Д. М. Управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанної сфери. *Світові досягнення і сучасні тенденції розвитку туризму та готельно-ресторанного господарства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25 листопада 2022 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 727–731.
29. Тютюнник К. В. Нетрадиційні методи роботи із персоналом в готельно-ресторанному бізнесі. *Світові досягнення і сучасні тенденції розвитку туризму та готельно-ресторанного господарства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25 листопада 2022 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 735–736.
30. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук [та ін.] ; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
31. Управління персоналом готельно-ресторанної сфери в умовах воєнного стану : монографія / Н. В. Лохман [та ін.] ; наук. ред. Н. В. Лохман ; М-во освіти і науки України. Кривий Ріг : ДонНУЕТ, 2021. 170 с.

Інформаційні ресурси

32. Про колективні договори і угоди : Закон України від 22 трав. 1993 р. № 3356-ХІІ. Редакція від 11.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
33. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. Редакція від 24.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ВР#Text>
34. Про охорону праці : Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-ХІІ. Редакція від 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
35. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 берез. 1998 р. № 137/98-ВР. Редакція від 13.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-ВР#Text>
36. Державна служба статистики України : офіційний веб-ресурс. URL: <https://stat.gov.ua/uk>
37. Менеджмент в Україні : портал для управлінців. Розділ: Управління персоналом. URL: <https://www.management.com.ua/hrm/>

38. HR Liga : спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом. URL: <https://hrliga.com/>
39. Міжнародний кадровий портал GRC : офіційний веб-ресурс. URL: <https://grc.ua/>