



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки, менеджменту та комерційної
діяльності

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ



Назва курсу	Новітні технології управління персоналом
Викладач	Сочинська-Сибірцева Ірина Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний тел.	+38(095)1737483
Е-mail:	sochinskaim2015@gmail.com
Рівень вищої освіти, галузь знань, спеціальність, освітня програма	Рівень вищої освіти: другий (магістерський) Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування» Спеціальність: 073 «Менеджмент» Освітньо-професійна програма: «Менеджмент бізнес-організацій»
Обсяг та ознаки дисципліни	Навчальна дисципліна спеціальної (фахової) підготовки Форма контролю: екзамен Загальна кількість кредитів - 4, годин - 120, у т.ч: лекції - 32 годин; практичні заняття - 16 годин; самостійна робота - 72 годин. Формат: очний (offline / faceto face) / дистанційний (online) Мова викладання: українська
Консультації	Консультації проводяться відповідно до графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі http://moodle.kntu.kr.ua/ https://moodle.kntu.kr.ua/course/view.php?id=824 у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, Messenger, Telegram за домовленістю
Пререквізити	Ефективність засвоєння змісту дисципліни «Новітні технології управління персоналом» значно підвищиться, якщо здобувач попередньо опанував матеріал таких дисциплін як: «Business communication in professional and public activities», «Командний менеджмент та лідерство», «Менеджмент знань в організації»

1. Мета і завдання дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Новітні технології управління персоналом» є формування у здобувачів системи теоретичних і прикладних знань у сфері HR-менеджменту, пов'язаних із цілеспрямованим використанням сучасних персонал-технологій.

Завдання вивчення дисципліни:

– теоретична підготовка здобувачів з питань технологій формування та розвитку компетенцій персоналу, методів відбору та залучення талановитих виконавців, оцінювання компетенцій персоналу, ефективних технологій управління талантами в системі інноваційного розвитку HR-менеджменту;

– формування практичних навичок самостійно обирати ефективні персонал-технології, розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень щодо вибору ефективних технологій управління персоналом;

– формування загальних компетентностей, важливих для особистісного розвитку майбутніх фахівців та забезпечення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці;

– формування та розвиток спеціальних (фахових) компетентностей: здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі HR-технологій для підвищення ефективності управління персоналом підприємства; здатність застосовувати сучасні інформаційні технології для залучення, оцінки, винагороди та професійного розвитку персоналу.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:

Загальні компетентності

ЗК2. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);

Спеціальні компетентності

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів;

СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;

СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації;

СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі

управління людьми;

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;

СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію;

СК12. Здатність застосовувати технології та методи управління знаннями, змінами і командами в організаціях, управляти опором змінам та конфліктами у стратегічному і тактичному вимірах із застосуванням цифрових інструментів управління.

Програмні результати навчання

ПРН7. Організувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами;

ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

ПРН11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу;

ПРН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);

ПРН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).

ПРН15. Реалізовувати механізми управління знаннями і змінами в організації, організувати командну роботу та управляти опором змінам у стратегічному і тактичному вимірах в умовах цифровізації.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Центральноукраїнський національний технічний університет – це заклад вищої освіти, який чітко дотримується усіх вимог законодавства, стандартів і правил та очікує від своїх здобувачів відповідної поваги і дотримання правових норм. Університет гарантує забезпечення рівних прав усім здобувачам незалежно від їхнього соціального статусу, статі, віку, національності, релігійних та інших уподобань і сподівається, що взаємовідносини між самими здобувачами, здобувачами і викладачами, а також здобувачами та іншими членами суспільства базуватимуться на взаємоповазі та загально визнаних принципах культури, моралі і етики. Здобувачі старанно і чесно навчаються з метою здобуття високоякісної освіти і навичок для задоволення своїх потреб, вимог держави, роботодавців, суспільства. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

Під час організації освітнього процесу в Центральноукраїнському національному технічному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: «Положення про організацію освітнього процесу ЦНТУ» <https://cutt.ly/uVQa5xe>; «Положення про організацію вивчення вибіркового навчальних дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО» <http://www.kntu.kr.ua/doc/doc/vibir.pdf>; «Положення про дотримання академічної доброчесності НПП та здобувачами вищої освіти ЦНТУ» <https://cutt.ly/0VWs29D>; «Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ» <https://cutt.ly/IVWfAfs>.

4. Програма навчальної дисципліни «Новітні технології управління персоналом»

Теми	Кількість годин відведених на:			Завдання
	лекції	практичні заняття	самостійну роботу	
1	2	3	4	6
<p>Тема 1. Поняття категорії «Технологія управління персоналом». Види технологій управління персоналом Сутність категорії «технологія управління персоналом» Класифікаційні ознаки видів технологій управління персоналом Характеристика сучасних технологій управління персоналом</p>	2	-	4	<p>1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Пройти тест в Moodle</p>
<p>Тема 2. Технологічна зрілість підприємства як інструмент вибору ефективної технології управління персоналом Поняття технологічної зрілості підприємства Показники оцінки рівня технологічної зрілості підприємства Сучасні моделі оцінки рівня технологічної зрілості підприємства</p>	4	2	6	<p>1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Визначити рівень технологічної зрілості організації за наведеною інформацією 3. Пройти тест в Moodle</p>
<p>Тема 3. Технології дослідження людських ресурсів на підприємстві Поняття та етапи дослідження людських ресурсів Прийоми розв'язання протиріч Методи подолання психологічної інерції та розвитку творчого уявлення Методи творчого пошуку</p>	4	2	6	<p>1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Ділова гра на подолання психологічної інерції 3. Пройти тест в Moodle</p>
<p>Тема 4. ABC-технологія в системі управління персоналом Основні принципи ABC-технології Класифікація працівників на основі ABC-технології Розробка кадрових заходів за результатами проведення ABC-технології</p>	2	-	6	<p>1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Пройти тест в Moodle</p>
<p>Тема 5. Побудова організаційної структури системи управління персоналом на підприємстві Функції кадрової служби на підприємстві Організаційна структура служби управління персоналом Вимоги до професійного рівня HR-менеджерів</p>	2	2	6	<p>1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Виконати індивідуальне завдання побудови оргструктури HR –системи 3. Навести приклади образів HR-менеджерів з серіалів 4. Пройти тест в Moodle</p>

1	2	3	4	6
Тема 6. Технологія впровадження функціонально-вартісного аналізу та контролю в практику діяльності кадрової служби підприємства Визначення сутності і цілей функціонально-вартісного аналізу та контролю Зміст етапів ФВА Розробка програми кадрових заходів за результатами ФВА	2	2	8	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Виконати командний проєкт ФВА 3. Пройти тест в Moodle
Тема 7. Технологія управління поведінкою персоналу Структура особистості та її вплив на організаційну поведінку Модель організаційної поведінки працівника Варіанти поведінки персоналу в процесі діяльності	2	2	4	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Створити власний психологічний портрет 3. Пройти тест в Moodle
Тема 8. Технологія оцінки та контролю персоналу Сутність та складові елементи оцінки персоналу Методи оцінки та контролю персоналу Технологія атестації працівників	4	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Оцінити працівника за обраною посадою методом грейдування 3. Пройти тест в Moodle
Тема 9. Технологія управління кадровою безпекою на підприємстві Сутність поняття «кадрова безпека» Складові елементи кадрової безпеки Показники кадрової безпеки на підприємстві	4	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Провести оцінку кадрової безпеки за поданою інформацією 3. Пройти тест в Moodle
Тема 10. Технологія управління професійним розвитком працівників Завдання професійного розвитку персоналу Етапи технології професійного розвитку персоналу Мета і складові елементи LMS-технології	2	-	8	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Презентувати новітні технології професійного розвитку персоналу 3. Пройти тест в Moodle
Тема 11. Технологія управління залученістю персоналу Поняття та види залученості персоналу на підприємстві Методика оцінки та контролю рівня залученості Q12 Крос-аналіз залученості і задоволеності персоналу	2	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Запропонувати власну методику оцінки залученості персоналу 3. Пройти тест в Moodle
Тема 12. Ефективність технологій управління персоналом на підприємстві Підходи до оцінки ефективності технологій управління персоналом Економічна ефективність: критерії оцінки Показники соціальної ефективності Оцінка організаційної ефективності	2	-	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Пройти тест в Moodle 3. Презентувати HR метрик для оцінки ефективності системи управління персоналом
Всього за семестр	32	16	72	120

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: поточне оцінювання здійснюється у формі тестування в Moodle, презентації індивідуальних і командних проєктів, усного опитування та перевірки результатів виконання індивідуальних розрахункових завдань.

Семестровий підсумковий контроль проводиться у формі екзамену.

Критерії оцінювання доводяться до здобувачів на початку вивчення навчальної дисципліни. Загальна кількість балів, виділених для оцінки результатів під час одного рубіжного контролю навчальної дисципліни, при семестровому контролі у формі екзамену - 30 балів. Протягом семестру здобувач може отримати максимум 60 балів, у тому числі: перший рубіжний контроль – 30 балів, другий рубіжний контроль – 30 балів. Загальна кількість балів, виділених на проведення семестрового екзамену, складає 40 балів. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів здійснюється за національною шкалою: «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», а також за 100-бальною шкалою та шкалою ECTS.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для екзамену
90-100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	
60-63	E	задовільно
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Оцінку «відмінно» (90-100 балів, A) отримує здобувач, який:

- всебічно, систематично і глибоко володіє навчально-програмовим матеріалом;
- вміє самостійно виконувати завдання, передбачені програмою, використовує набуті знання і вміння у нестандартних ситуаціях;
- засвоїв літературу, яка рекомендована програмою;
- засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни та усвідомлює їх значення для професії, яку він набуває;
- вільно висловлює власні думки, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особистісну позицію;
- самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, виявив творчі здібності і використовує їх при вивченні навчально-програмового матеріалу, проявив нахил до наукової роботи.

Оцінку «добре» (82-89 балів, B) – отримує здобувач, який:

- повністю опанував і вільно (самостійно) володіє навчально-програмовим матеріалом, в тому числі застосовує його на практиці, має системні знання

достатньому обсязі відповідно до навчально-програмового матеріалу, аргументовано використовує їх у різних ситуаціях;

- має здатність до самостійного пошуку інформації, а також до аналізу, постановки і розв'язування проблем професійного спрямування;

- під час відповіді допустив деякі неточності, які самостійно виправляє, добиває переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу.

Оцінку «добре» (74-81 бал, C) отримує здобувач, який:

- в загальному обсязі роботу виконав, але відповідає на екзамені з певною кількістю помилок;

- вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати на практиці, контролювати власну діяльність;

- опанував навчально-програмовий матеріал, успішно виконав завдання, передбачені програмою, засвоїв основну літературу, яка рекомендована програмою.

Оцінку «задовільно» (64-73 бали, D) – отримує здобувач, який:

- знає основний навчально-програмовий матеріал в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії;

- виконує завдання, але при рішенні допускає значну кількість помилок;

- ознайомлений з основною літературою, яка рекомендована програмою;

- допускає на заняттях чи екзамені помилки при виконанні завдань, але під керівництвом викладача знаходить шляхи їх усунення.

Оцінку «задовільно» (60-63 бали, E) – отримує здобувач, який:

- володіє основним навчально-програмовим матеріалом в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії, а виконання завдань задовольняє мінімальні критерії. Знання мають репродуктивний характер.

Оцінка «незадовільно» (35-59 балів, FX) – виставляється здобувачу, який:

- виявив суттєві прогалини в знаннях основного програмового матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань.

Оцінка «незадовільно» (35 балів, F) – виставляється здобувачу, який:

- володіє навчальним матеріалом тільки на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів або не володіє зовсім;

- допускає грубі помилки при виконанні завдань, передбачених програмою;

- не може продовжувати навчання і не готовий до професійної діяльності після закінчення університету без повторного вивчення даної дисципліни.

Підсумкова (загальна оцінка) курсу навчальної дисципліни є сумою оцінок (балів), одержаних за окремі оцінювані форми навчальної діяльності: поточне та підсумкове тестування рівня засвоєння теоретичного матеріалу під час аудиторних занять та самостійної роботи; оцінка (бали) за виконання практичних індивідуальних завдань, вирішення практичних задач та кейсів. Підсумкова оцінка виставляється після повного вивчення навчальної дисципліни, яка виводиться як сума проміжних оцінок.

6. Рекомендовані джерела інформації

Основні:

1. Балабанова, Л. В. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак . Київ: Центр учбової літератури. 2019. 468 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В. 2020. 466 с.
3. Баранова І.Ф., Бурдіна М.І., Маляр В.Г. Аналітика управління персоналом. Київ: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова. 2020. 252 с.
4. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка». ТНЕУ, 2020. 212 с.
5. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
6. Грабовська Т.Є., Завадська О.М. Аналітика персоналу: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 246 с.
7. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512с.
8. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Новітні технології управління персоналом» : для здобувачів ВО другого (магістерського) рівня спец. 073 «Менеджмент» ОПП «Менеджмент бізнес-організацій» / [уклад. І. М. Сочинська-Сибірцева] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 70 с.
9. [Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Управління персоналом»: для здобув. спец. 051 – «Економіка»: перший \(бакалаврський\) рівень ВО: освіт.-проф. програма «Економіка» / \[уклад. І. М. Сочинська-Сибірцева\]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький: ЦНТУ, 2021. – 82 с.](#)
10. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12269>
11. Пітер Сенге. П'ята дисципліна: Мистецтво та практика організації, котра самонавчається. MagneticOne Academy, 2018. 496 с.
12. Пластун О.І. Аналітика в управлінні персоналом: навчальний посібник. Рівне: Рівненський державний гуманітарний університет, 2020. 202 с.
13. HR-менеджмент: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент. КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
14. [HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.](#)
15. Bersin, J. (2021). *Insights on Work, Talent, Learning, Leadership, and HR Technology*. JOSH BERSIN. URL: <https://joshbersin.com/page/7/>
16. David Ulrich. Four HRRoles URL: <https://hrmhandbook.com/hro/model/dave->

[ulrich-four-roles/](#)

17. EMA Partners International, executive search & leadership advisory : HR у час війни 2022 URL:<https://www.ema-partners.com/europe/ukraine>

18. Ferron D., Lomas F. (2020). Eight forces driving HR transformation right now. EY. URL: https://www.ey.com/en_gl/workforce/eight-forces-driving-hr-transformation-right-now

19. Global Human Capital Trends 2023 // Deloitte Insights: [Website]. 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>

20. Hopping Clare, Launchpad. «10 Quick Ways to Improve Employer Branding and Top Talent Recruitment. URL: <http://www.launchpadrecruits.com/insight-articles/improve-employer-branding-recruitment>

21. HR Technology Strategy and Selection – Insights (2021). Gartner. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/hr-technology-strategy>

22. Schwyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. Toronto, Ont.: Wiley, 2020. 253 p.

23. Sochynska-Sybirtseva I. M. Contemporary trends of innovative and investment transformations of HR-management. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України». Центральнoукраїнський національний технічний університет. м. Кропивницький 08 грудня 2022р.

24. Top Ten HR Trends For The 2022 Workplace. URL: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2022/01/05/top-ten-hr-trends-for-the-2022-workplace/?sh=397690203006>

25. What Is HR Analytics? Definition, Importance, Key Metrics, Data Requirements, and Implementation. URL: <https://www.hrtechnologist.com/articles/hr-analytics/what-is-hr-analytics>

Додаткові:

1. Бей Г.В., Середа Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 93–101.

2. Гавриш, О. А., Скрипченко, Н. Б., Шаповал, О. В. (2019). HR-метрики в оцінці ефективності системи управління персоналом. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економіка, управління та адміністрування, (6), 29-36.

3. Дороніна О. А. Трансформація підходів до мотивування персоналу в умовах новітньої управлінської парадигми. Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку. 2018. Вип. 3. С. 23-32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnnt_2018_3_5

4. Ковальчук, О. В., Трегубова, О. О. (2020). Використання HR-метрик у стратегічному управлінні персоналом. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка, (1), С. 45-51.

5. Лопушняк Г., Милянник Р. Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу. Інвестиції: практика та досвід. 2019. Вип. 24. С. 10–16.

6. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського

Союзу: посібник. Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу. Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.

7. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування. *Бізнес-Інформ* №1. 2020. С. 265-270

8. Сибірцев В.В., Сочинська-Сибірцева І.М. Креативні технології адаптації персоналу в умовах форс-мажору. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. Вип. 8 (41). с.49-55.* URL: [http://economics.kntu.kr.ua/archive/8\(41\)/41_Sybirtsev.html](http://economics.kntu.kr.ua/archive/8(41)/41_Sybirtsev.html)

9. Сочинська-Сибірцева І. М. Вдосконалення технології управління персоналом на машинобудівних підприємствах. *Економічний вісник Донбасу.* 2013. № 2 (32). с.229-232. URL:<http://dSPACE.nbuv.gov.ua/handle/123456789/123321>

10. Сочинська-Сибірцева І.М. Технологія управління надійністю персоналу в контексті кадрової безпеки «Економіка і організація управління» *Збірник наукових праць Донецький національний університет м. Вінниця, 2016. Вип. 23.* <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2899>

11. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. *Науково-виробничий журнал: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво №4(121), 2021. с. 50-55* <http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143>

12. Сочинська-Сибірцева І.М. Особливості кадрової безпеки в умовах форс-мажору. *Глобальна безпека та асиметричність світового господарства в умовах нестабільного розвитку економічних систем: матеріали науково-практичної інтернет-конференції (м. Кропивницький, 12 травня 2021 р.) / упоряд. І. М. Миценко. Кропивницький : ЦНТУ, 2021. С. 148-153.*

13. Сочинська-Сибірцева І.М. Сучасні трансформації HR-технологій. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Modern trends in the development of science and technology». Johannesburg, South Africa. 2023. https://drive.google.com/file/d/18_nT1wMrdO8g7IfRuych466atYIDYAxQ/view?pli=

14. Шаульська Л.В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. *Економіка і організація управління.* 2018. №4(32). С.7-16.

15. Щьокіна Є. Ю., Задорожнюк Н. О., Білоусова І. А. Система управління талантами в сучасних організаціях. *Інфраструктура ринку.* 2020. Вип. 43. С. 347–351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_43_65

16. Як полегшити життя HR-ам: цифрова трансформація пошуку персоналу. URL: <https://prohr.rabota.ua/yak-polegshiti-zhittya-hr-am-tsfirova-transformatsiya-poshuku-personalu/>

17. Gavkalova Nataliia, Lola Yuliia, Prokopovych Svitlana, Sybirtsev Volodymyr, Diachek Vitalii. Neural Network Modeling of E-Government Development and the Socio-Economic Environment. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-8, Issue 3C, November 2019. (Scopus).* URL: <https://www.ijrte.org/download/volume-8-issue-3c>

18. Manuti, A., & de Palma, P. D. (2017). How to Develop Digital HRM Practices in the Cognitive Technology Era: Evidences from a Case Study. *Digital HR*, 67–79. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-60210-3_5

19. Minchington Brett, Eremedia. «Employer Branding Best Practices You Need to Know» URL: <http://www.eremedia.com/ere/15-employer-branding-best-practices->

[you-need-to-know/](#)

20. Sochinska-Sybirtseva I. M. Management technology of personnel reliability in the context of staff security. Економіка і організація управління. Збірник наукових праць. Випуск №3 (23), 2016. с. 302-308.

21. Sotnikova, Y., Nazarova, G., Nazarov, N., & Bilokonenko, H. (2021). Digital technologies in hr management. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 42(4), 527–535. <https://doi.org/10.15544/mts.2020.54>

22. Tomas Chamorro-Premuzic. The Talent Delusion: Why Data, Not Intuition, Is Key to Unlocking Human Potential, Little Brown Book. London, 2017. 304 p.

23. UN Competency Development - a Practical Guide. *Office of Human Resource Management Department of Management United Nations*. URL: <https://cupdf.com/document/united-nations-competency-development-a-practical-guide.html?page=1>

24. United Nations. Competencies for Future. URL: https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf

25. Waddill, D. (2020). Leading with Technology: Digital HR Strategy. SHRM Executive Network Blog. URL: <https://blog.shrm.org/executive/blogpost/Leading-with-Technology-Digital-HR-Strategy>

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
протокол №1 від «28 серпня» 2023 р.