



Львівський інститут
Приватного акціонерного товариства
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»
(назва навчального підрозділу)

Кафедра менеджменту, економіки та туризму


Затверджую:
Заступник директора з навчально-методичної та виховної роботи


Євгенія ПАРФЕНЮК
(ПІБ)
29.08.2025 р.

Схвалено на засіданні кафедри
менеджменту, економіки та туризму
(назва кафедри)

Протокол № 01/25/26 від 28.08.2025 р.

Завідувач кафедри


(підпис)
Марта ОЛІХОВСЬКА
(ПІБ)

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Управління трудовим потенціалом»

Спеціальності: 073 «Менеджмент»


Освітнього рівня: перший (бакалаврський) рівень

Освітньої програми: «Менеджмент»

Спеціалізація: _____


Розробник силабусу навчальної дисципліни:

Сенишин Світлана Євгеніївна – старший викладач кафедри менеджменту, економіки та туризму



(підпис)**Викладач:**

Сенишин Світлана Євгеніївна – старший викладач кафедри менеджменту, економіки та туризму



(підпис)

Силабус розглянуто на засіданні кафедри кафедри менеджменту, економіки та туризму

Протокол № 01/25/26 від 28.08.2025 р.

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Управління трудовим потенціалом
Шифр та назва спеціальності	073 Менеджмент
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	Вибіркова
Кількість кредитів і годин	3 кредити / 90 год. Лекції : 20 Семінарські заняття: 14 Самостійна робота студентів: 56
Терміни вивчення дисципліни	V семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	залік
Сторінка дисципліни на сайті	https://li-maup.edu.lviv.ua/kafedry/kafedra-menedzhmentu-ekonomiky-ta-turyzmu/navchalno-metodychne-zabezpechennya-ly-bakalavrskyy-riven/sylabusy-osvitnikh-komponentiv/vybirkovy-spetsialnosti-073-menedzhment/upravlinnya-trudovym-potentsialom/

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

П.І.Б. викладача	Сенишин Світлана Євгеніївна
Науковий ступінь	-
Вчене звання	-
Посада	Старший викладач кафедри менеджменту, економіки та туризму
Дисципліни, які викладає НПП	<i>Управління трудовим потенціалом, управління персоналом</i>
Напрями наукових досліджень	<i>управління персоналом</i>
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9946-7123
Контактна інформація викладача:	
Email	senyshyn_s@ukr.net
контактний телефон	(067)148-05-49
Порфоліо викладача на сайті кафедри/ Інституту/Академії	https://li-maup.edu.lviv.ua/kafedry/kafedra-menedzhmentu-ekonomiky-ta-turyzmu/osobovyy-sklad/st-vykladach-kafedry-senyshyn-svitlana-yevhenivna/

Анотація курсу. Ефективність національної економіки за умов розвитку ринкових відносин залежить від наявності, використання та відновлення різних видів ресурсів, зокрема трудового потенціалу суспільства як головного чинника економічного зростання. У зв'язку з цим важливого значення набувають проблеми управління формуванням, розподілом та використанням трудового потенціалу. Актуальними є забезпечення зростання якості трудових ресурсів, їх ефективної зайнятості та повної реалізації потенціалу людського чинника.

Вивчення цієї дисципліни майбутніми фахівцями необхідне для оволодіння теоретичними знаннями з управління на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях, усвідомлення ролі людського фактору в суспільному виробництві, місця працівників у процесі виробництва, організації професійної діяльності в сфері управління трудовим потенціалом, а також набуття практичних навичок роботи з людьми. Ці знання та навички сприятимуть прогнозуванню, раціональному формуванню, розподілу та ефективному використанню трудового потенціалу.

Предметом вивчення дисципліни є відтворення трудового потенціалу, його формування, розвитку, розподілу та використання.

Мета курсу: формування теоретичних і практичних знань з питань регулювання процесів відтворення трудового потенціалу, його формування, розвитку та використання.

Завдання навчальної дисципліни: формування знань з теорії управління трудовим потенціалом; набуття практичних навичок практичного застосування ефективних методів управління трудовим потенціалом; формування та розвиток професійних здібностей у майбутніх фахівців самостійно здійснювати аналіз трудового потенціалу та стан його використання, а також розробляти шляхи вирішення наявних проблем; вироблення навичок до науково-дослідної роботи.

Пререквізити навчальної дисципліни. «Менеджмент», «Управління персоналом», «Економіка підприємства».

Програмні компетентності.

Інтегральна компетентність	ІК1. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.
Загальні компетентності (ЗК)	ЗК 3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу. ЗК5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК16. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності	СК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань. СК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. СК11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління. СК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності. СК15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.
Результати навчання	ПРН3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства. ПРН8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації. ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. ПРН10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації. ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації. ПРН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності. ПРН16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

Зміст навчальної дисципліни (денна форма навчання)

№	Назва теми	К-сть годин, з них:			Методи навчання/методи оцінювання
		Лекції	Семинарські/Практичні заняття	Самостійна робота	
5 семестр					Методи навчання: словесні (навчальна лекція; бесіда; навчальна дискусія); індуктивний метод; дедуктивний метод; аналітичний метод; синтетичний метод; практичний (робота з економічними
Змістовий модуль І.					
Трудовий потенціал та його формування					
Тема 1.	Предмет, метод та завдання дисципліни	2		4	
Тема 2.	Населення — природна основа формування трудового потенціалу		2	4	

Тема 3.	Регулювання демографічного розвитку	2		4	<p>моделями, статистичними даними, графіками); пояснювально-ілюстративний; репродуктивний; метод проблемного викладу; частково-пошуковий; дослідницький; інтерактивні методи (аналіз економічних ситуацій; дискусії, дебати; мозковий штурм; ситуативне моделювання; відпрацювання навичок моделювання); кейс-метод (аналіз реальних економічних ситуацій, пошук проблем, пропозиція рішень, побудова моделей); моделювання професійної діяльності (побудова економічних моделей, прогнозування, сценарне моделювання).</p> <p>Методи оцінювання: усний контроль (усне опитування, оцінювання участі у дискусіях, інших інтерактивних методах навчання); письмовий контроль (контрольні, самостійні роботи, аналітичні завдання, реферати); тестовий контроль (тести закритої форми: тест-альтернатива, тест-відповідність, завдання на аналіз даних і моделей); метод самоконтролю та самооцінки; оцінювання кейс-завдань; оцінювання проектних та лабораторних робіт (моделювання економічних процесів, прогнозування).</p>
Тема 4.	Трудовий потенціал суспільства		2	4	
Тема 5.	Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	2		2	
Змістовий модуль 2. Організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом					
Тема 6.	Система управління трудовим потенціалом	2		4	
Тема 7.	Науково-методичне та нормативно-правове забезпечення управління трудовим потенціалом		2	4	
Тема 8.	Людський капітал і його роль у соціально-економічному розвитку	2		4	
Тема 9.	Людський розвиток як мета і критерій суспільного прогресу	2		4	
Тема 10.	Доходи і якість життя населення	2		4	
Тема 11.	Мотивація економічної активності населення		2	4	
Тема 12.	Ефективність використання трудового потенціалу	2	2	2	
Тема 13.	Суспільна організація праці та соціальна політика в управлінні трудовим потенціалом	2		4	
Змістовий модуль 3. Управління трудовим потенціалом у контексті міжнародних відносин					
Тема 14.	Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом	2		4	
Тема 15.	Досвід зарубіжних країн в управлінні трудовим потенціалом		2	4	
	МКР		2		
Всього:		20	14	56	
Форма контролю: залік					

Зміст навчальної дисципліни (заочна форма навчання)

№	Назва теми	К-сть годин, з них:			Методи навчання/методи оцінювання
		Лекції	Семінарські /Практичні заняття	Самостійна робота	
5 семестр					Методи навчання: словесні (навчальна лекція; бесіда; навчальна дискусія); індуктивний метод; дедуктивний метод; аналітичний метод; синтетичний метод; практичний (робота з економічними моделями, статистичними даними, графіками); пояснювально-ілюстративний; репродуктивний; метод проблемного викладу; частково-пошуковий; дослідницький; інтерактивні методи (аналіз економічних ситуацій; дискусії, дебати; мозковий штурм; ситуативне моделювання; відпрацювання навичок моделювання); кейс-метод (аналіз реальних економічних ситуацій, пошук проблем, пропозиція рішень, побудова моделей); моделювання професійної діяльності (побудова економічних моделей, прогнозування, сценарне моделювання). Методи оцінювання: усний контроль (усне опитування, оцінювання участі у дискусіях, інших інтерактивних методах навчання); письмовий контроль (контрольні, самостійні роботи, аналітичні завдання, реферати); тестовий контроль (тести закритої форми: тест-альтернатива, тест-відповідність, завдання на аналіз даних і моделей); метод самоконтролю та самооцінки; оцінювання проєктних та лабораторних робіт (моделювання економічних процесів, прогнозування).
Змістовий модуль I.					
Трудовий потенціал та його формування					
Тема 1.	Предмет, метод та завдання дисципліни	1	1	6	
Тема 2.	Населення — природна основа формування трудового потенціалу			6	
Тема 3.	Регулювання демографічного розвитку			4	
Тема 4.	Трудовий потенціал суспільства			6	
Тема 5.	Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу			6	
Змістовий модуль 2.					
Організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом					
Тема 6.	Система управління трудовим потенціалом	1	1	6	
Тема 7.	Науково-методичне та нормативно-правове забезпечення управління трудовим потенціалом			6	
Тема 8.	Людський капітал і його роль у соціально-економічному розвитку			6	
Тема 9.	Людський розвиток як мета і критерій суспільного прогресу			6	
Тема 10.	Доходи і якість життя населення			6	
Тема 11.	Мотивація економічної активності населення			6	
Тема 12.	Ефективність використання трудового потенціалу			6	
Тема 13.	Суспільна організація праці та соціальна політика в управлінні трудовим потенціалом			6	
Змістовий модуль 3.					
Управління трудовим потенціалом у контексті міжнародних відносин					
Тема 14.	Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом	1	1	4	
Тема 15.	Досвід зарубіжних країн в управлінні трудовим потенціалом			4	
Всього:		4	2	84	
Форма контролю: залік					

Технічне обладнання та/або програмне забезпечення. В освітньому процесі використовуються навчальні аудиторії, бібліотека, мультимедійний проєктор та комп'ютер для проведення лекційних та семінарських занять з елементами презентації. Вивчення окремих тем і виконання практичних завдань потребує доступу до інформації зі всесвітньої мережі Інтернет, який забезпечується безкоштовною мережею Wi-Fi.

Форми методи контролю.

Контроль успішності здобувачів освіти поділяється на поточний, проміжний і підсумковий (семестровий).

Поточний контроль здійснюють під час проведення практичних і семінарських занять, метою якого є систематична перевірка розуміння та засвоєння теоретичного навчального матеріалу, уміння використовувати теоретичні знання під час виконання практичних завдань та виконання ситуаційних кейсів, навички використання інструментів мотиваційного менеджменту.

Форми участі студентів у навчальному процесі, які підлягають поточному контролю:

- виступ з основного питання;
- усна доповідь;
- доповнення, запитання до того, хто відповідає;
- систематичність роботи на семінарських заняттях, активність під час обговорення розвитку навичок командної роботи;
- участь у дискусіях, інтерактивних формах організації заняття;
- письмові завдання (тестові, контрольні, творчі роботи де потрібно застосовувати знання для вирішення конкретних бізнес-проблем);
- активна участь на практичних заняттях під час виконання кейсів, які вимагають розуміння різниці між матеріальною та нематеріальною мотивацією, а також вміння розробляти індивідуальні підходи;
- підготовка тез, конспектів навчальних або наукових текстів;
- самостійне опрацювання тем.

Методи поточного контролю:

- усний контроль (опитування, бесіда, доповідь, повідомлення);
- письмовий контроль (контрольна робота, реферат, розробка системи заохочень);
- комбінований контроль (передбачає одночасне використання усних та письмових форм для перевірки теоретичного розуміння і практичних навичок);
- презентація самостійної роботи;
- спостереження (оцінка навчальної діяльності);
- тестовий контроль;
- проблемні ситуації, аналіз кейсів.

Система оцінювання та вимоги.

Таблиця розподілу балів, які отримують здобувачі вищої освіти*
5-й семестр

Теми	Поточний контроль знань															Підсумковий контроль		Загальна кількість балів	
	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9	Тема 10	Тема 11	Тема 12	Тема 13	Тема 14	Тема 15	Модульна контрольна робота	Залік**		
Робота на семінарському занятті		5		5			5				5	5				5	20	визначається як сума балів за змістовими модулями	100
Самостійна робота	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5				

*Таблиця містить інформацію про максимальні бали за кожен вид навчальної роботи здобувача вищої освіти.

Критерії оцінювання результатів навчання здобувачів освіти та розподіл балів, які вони отримують, регламентуються Положенням про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

Самостійна робота. Завдання для самостійної роботи з дисципліни «Управління трудовим потенціалом» формуються викладачем для кожної теми і передбачають: опрацювання здобувачами самостійно додаткового теоретичного матеріалу, який не входить до лекційного курсу та вирішення практичних задач і кейсів до кожної теми.

Критерії оцінювання самостійної роботи (конспект, реферат):

- повнота і логічність (конспект), актуальність і глибина (реферат) – 1 бал;

Критерії оцінювання самостійної роботи (вирішення практичних задач і кейсів):

- правильність розрахунків та використано кілька теоретичних підходів для обґрунтування рішень – 2 бали.

За неправильне виконання окремих частин завдання або за допущені помилки бали знижуються на 0,5 бала.

Модульний контроль. Модульна контрольна робота з навчальної дисципліни «Управління трудовим потенціалом» проводиться на останньому занятті модуля у письмовій формі, у вигляді комплексної роботи, що містить 2 теоретичні питання та розв'язання практичних завдань (міні кейсів).

Модульне завдання містить:

1. Теоретичну частину – 2 запитання, яке передбачає розгорнуту відповідь на поставлене питання. (наприклад: «Показники якості життя населення» або «Охарактеризуйте показники ефективності використання трудового потенціалу») *Максимальна оцінка по 5 балів за кожне питання.*

2. Практичне завдання, яке охоплює повний цикл завдань, які полягають в системному застосуванні теорій та інструментів управління потенціалом для вирішення реальних проблем (наприклад, способу та методів регулювання демографічного розвитку) *Максимальна оцінка 10 балів.*

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи з навчальної дисципліни «Управління трудовим потенціалом»: при оцінюванні модульної контрольної роботи враховується обсяг і правильність виконаних завдань:

при оцінюванні модульної контрольної роботи враховується обсяг і правильність виконаних завдань:

- оцінка «відмінно» (A) ставиться за правильне виконання всіх завдань (або більше 90% усіх завдань);
- оцінка «добре» (B) ставиться за виконання 80% усіх завдань;
- оцінка «добре» (C) ставиться за виконання 70% усіх завдань;
- оцінка «задовільно» (D) ставиться, якщо правильно виконано 60% запропонованих завдань;
- оцінка «задовільно» (E) ставиться, якщо правильно виконано більше 50% запропонованих завдань;
- оцінка «незадовільно» (FX) ставиться, якщо завдань виконано менше від 50 %.

Неявка на модульну контрольну роботу – 0 балів.

Вище наведені оцінки трансформуються в рейтингові бали у такий спосіб:

- «A» – 18-20 балів;
- «B» – 16-17 балів;
- «C» – 14-15 балів;
- «D» – 12-13 балів.
- «E» – 10-11 балів;
- «FX» – менше 10 балів.

Підсумковий семестровий контроль з навчальної дисципліни «Управління трудовим потенціалом» є обов'язковою формою оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти. Він проводиться в терміни, встановлені графіком навчального процесу, та в обсязі навчального матеріалу, визначеного програмою навчальної дисципліни.

Залік виставляється за результатами роботи здобувача освіти впродовж усього семестру. Рейтингова оцінка здобувача освіти складається з балів, отриманих здобувачем за результатами заходів поточного контролю, модульного контролю та заохочувальних балів.

Здобувачі освіти, які виконали всі умови допуску до заліку та мають рейтингову оцінку 60 і більше балів, отримують відповідну до набраного рейтингу оцінку без додаткових випробувань.

****Зі здобувачами, які виконали всі умови допуску до заліку та мають рейтингову оцінку менше 60 балів, а також з тими здобувачами, хто бажає підвищити свою рейтингову оцінку, на останньому за розкладом занятті з дисципліни в семестрі викладач проводить підсумковий семестровий контроль у вигляді заліку.**

Для здобувачів заочної форми навчання з дисципліни, підсумковий семестровий контроль (залік) проводиться обов'язково у письмовій формі та оцінюється на 70 балів та 30 – за самостійну роботу, що передбачає виконання тестів до кожної теми.

Оцінювання додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності. До додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності відносять участь здобувачів у роботі наукових конференцій, наукових гуртків здобувачів і проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені відповідною робочою програмою навчальної дисципліни.

За рішенням кафедри здобувачам освіти, які брали участь у науково-дослідній роботі та виконували певні види додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності, можуть присуджуватися заохочувальні (бонусні) бали за визначену освітню компоненту.

Також, заохочувальні бали можуть нараховуватися, якщо здобувач освіти, наприклад, виконав і захистив певні види робіт, відвідував всі лекції, семінарські й практичні заняття, має власний рукописний конспект лекцій та опрацьований додатковий навчальний матеріал, немає пропусків занять без поважних причин, відвідував додаткові консультації за участі лектора тощо.

Сума заохочувальних балів враховується при виставленні підсумкових балів в заліково-екзаменаційну відомість (але не більше **89 балів** в загальному підсумку) і може бути автоматично зарахована при виставленні підсумкової семестрової оцінки з відповідної освітньої компоненти.

Заохочувальні бали не є нормативними і не входять до таблиці розподілу балів, які отримують здобувачі вищої освіти та основної шкали системи оцінювання.

Один захід може бути підставою для виставлення заохочувальних балів лише за однією найбільш релевантною освітньою компонентою.

Для оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти впродовж семестру застосовується 100-бальна, національна та шкала ЄКТС оцінювання.

Шкала підсумкового оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	Зараховано
82 – 89	B	добре	
75 – 81	C		
68 – 74	D	задовільно	
60 – 67	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Політика курсу. Курс «Управління трудовим потенціалом» (для бакалаврів) передбачає засвоєння та дотримання принципів етики та академічної доброчесності, зокрема орієнтації на запобігання плагіату у будь-яких його проявах: всі роботи, доповіді, есе, реферати та презентації мають бути оригінальними та авторськими, не переобтяженими цитатами, що мають супроводжуватися посиланнями на першоджерела.

Оцінювання здобувача освіти орієнтовано на отримання балів за активність на семінарських заняттях, виконання завдань для самостійної роботи, а також виконання завдань, які здатні розвинути практичні уміння та навички за які можуть бути, за рішенням викладача, нараховані додаткові (бонусні) бали (участь у круглих столах, наукових конференціях, які проводяться у Львівському інституті ПрАТ «ВНЗ «МАУП», олімпіадах та наукових конкурсах серед студентів). Відсутність на лекції не відпрацьовується, оскільки теми та питання лекцій і семінарських занять співпадають. Відсутність на семінарському занятті відпрацьовується. Відпрацювання семінарського заняття за рішенням викладача може здійснюватися у формі опитування, тестування, виконання практичного завдання, розв'язання задачі з відповідної теми.

На останньому за розкладом занятті проводиться модульна контрольна робота. Результат модульної контрольної робіт для студента, який не з'явився на контрольні заходи, є нульовим. У такому разі, студент має можливість повторно виконати модульну контрольну роботу.

Рекомендовані джерела інформації

Основна:

1. Дорошенко Л. С. Управління трудовим потенціалом : конспект лекцій. Київ : МАУП, 2024. 240 с.
2. Кубіній Н. Ю. Людський потенціал підприємницької діяльності : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Ю. Кубіній. Ужгород : Вид-во УжНУ «Говерла», 2021. 172 с.
3. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Суми : Університетська книга, 2025. 592 с.
4. Менеджмент для бакалаврів : підручник у 2 т. / за заг. ред. Балацького О. Ф., Теліженка О. М. Суми : Університетська книга, 2025. Т. 1. 605 с. (*історія менеджменту, основи менеджменту, управління персоналом, операційний менеджмент, регіональний менеджмент*).
5. Управління трудовим потенціалом : метод. рек. до виконання самостійної роботи для студентів першого (бакалаврського) рівня / уклад. О. В. Іванісов. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2021. 118 с.

Додаткова:

6. Аванесова Н. Е., Нечунєєва І. Ю. Теоретико-методологічних підходи до управління кадровим потенціалом підприємств. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки* = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2020. № 5 (7). С. 48-52.
7. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посіб. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
8. Васильчак С., Штерма Т. Трудовий потенціал як об'єкт менеджменту. № 4 (2023). *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. С. 605-612. URL : <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/140/137>
9. Дмитренко Г. А. Система державного управління в Україні: гуманістичний аспект : колективна монографія. Київ, 2020. 510 с.
10. Економіка праці й соціально-трудова відносини : навч. посіб. / В. А. Ткачук та ін. Київ : Видавничий центр НУБіП України, 2022. 616 с.
11. Іващук І. О., Стахова Н. В., Живко М. А. Міжнародні міграційні процеси : навч. посіб. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 204 с.
12. Ільч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ : Київ ун-т ім. Б. Грінченка, 2020. 952 с.
13. Касьяненко В. О., Старченко Л. В. Моделювання та прогнозування економічних процесів. Конспект лекцій : навч. посіб. Суми : Університетська книга, 2025. 185 с.
14. Коваль, Н., & Тарасенко, Д. (2025). Удосконалення управління формуванням і використанням трудового потенціалу підприємства в умовах війни та повоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*, (71). URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-23>
15. Козакова О. М., Забарна Е. М. Макроекономіка : підручник. Стереотип. Херсон : Олді-плюс, 2025. 428 с.
16. Лелик Л. І., Червоний М. І. Традиційні та інноваційні методи дослідження кадрового потенціалу підприємства: синергія підходів. *Modern Science, Economy and Digital Innovation* : abstracts of IV International Scientific and Practical Conference (September 10-12, 2025. Bucharest, Romania). Pp. 64-65.
17. Оліховська М. В., Іваночко М. І., Валовий О. В. Людський капітал як активна реалізована частина кадрового потенціалу. *Суспільні трансформації: людина, держава, соціум* : матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (04 черв. 2021 р.). Львів : Львів. ін-т ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2021. С. 135-140.
18. Стефанишин О. Б. Аналіз та розвиток кадрового потенціалу в системі HRM: теоретико-методичні аспекти. *Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (23-24 квітня 2025 р.) / відп. ред. та упоряд. В. В. Храпкіна, К. В. Пічик. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2025. Т. 1. С. 562-565.
19. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч.-метод. посіб. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с.
20. Черенько Л. М. Модель рівня життя в умовах соціально-економічної нестабільності : монографія. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2021. 365 с.

21. Шепель Т. В., Комліченко О. О., Живець А. М. Основи підприємницької діяльності : навч. посіб. Херсон : Олді+, 2022. 308 с.
22. Mishchuk H., Samoliuk N., Yurchuk H. (2021). Decent work: evaluation and ensuring in human capital management : monograph (p.140). Szczecin: Centre of Sociological Research. DOI : 10.14254/978-83-959336-5-3/2021

Інформаційні ресурси:

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 067-VI.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР.
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII.
6. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР.
7. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII.
8. Класифікатор професій. Держстандарт України. Затверджено наказом від 28 липня 2010 р. № 327.
9. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336.