1

Форма 3

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Запорізька політехніка»

Кафедра Економіка та митна справа
(найменування кафедри, яка відповідає за дисципліну)

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан факультету Олена Васильєва

«27» 08 2026 року

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОК7 Стратегічне управління персоналом підприємства
(шифр за відповідною освітньою програмою та назва навчальної дисципліни)

освітня програма (спеціалізація) Управління персоналом
(назва освітньої програми (спеціалізації))

спеціальність D3 Менеджмент
(код і найменування спеціальності)

галузь знань D Бізнес, адміністрування та право
(код і найменування галузі)

ступінь вищої освіти Магістр
(назва ступеня вищої освіти)

2026 рік

2

програма з дисципліни Стратегічне управління персоналом підприємства
(назва навчальної дисципліни)

спеціальності D3 Менеджмент,
(код і найменування спеціальності)

освітня програма (спеціалізація) Управління персоналом.
(назва освітньої програми (спеціалізації))

Розробник (и): Васильєва О.О., професор кафедри Економіка та митна справа, д.е.н., проф.
(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Програма погоджена:

Завідувач кафедри Андрій СОКОЛОВ

на якій виконується освітній компонент 25. 08. 2026

Гарант освітньої програми Олена ГУБАРЬ

25. 08. 2026

Схвалено науково-методичною комісією факультету Бізнес-технологій та економіки
(найменування факультету)

Протокол від «27» серпня 2026 року № 1

Голова науково-методичної комісії Олена ВАСИЛЬЄВА
(і'мя прізвище)

27. 08. 2026

1. Опис навчальної дисципліни

Загальна характеристика

Обов'язковий освітній компонент	
Рівень вищої освіти	Другий (магістерський) рівень
Ступінь вищої освіти	Магістр
Галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність	D3 Менеджмент
Обмеження щодо форм навчання	Без обмежень

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів	4	
Модулів	2	2
Змістових модулів	1	1
Семестр	2	2
Загальна кількість годин	120	
з них аудиторних:	48	10
лекції *практичні* *лабораторні* *семінарські*	32 16 - -	8 2 - -
з них самостійної роботи:	72	110
Занять на тиждень	2	10
Індивідуальні завдання		
Форма контролю	Іспит	
Курсова робота (проєкт) (*загальний обсяг*)	-	

2. Мета навчальної дисципліни

Метою вивчення дисципліни є набуття здобувачами компетентностей та програмних результатів, орієнтованих на формування високорозвиненого людського капіталу, який може створювати не тільки нові знання, а й конкурентні переваги в будь-якій галузі національної економіки; системи теоретичних та прикладних знань у галузі стратегічного управління персоналом підприємства сучасної організації для забезпечення її конкурентоспроможності в соціально-орієнтованій ринковій економіці.

3. Завдання вивчення дисципліни

Основне завдання навчальної дисципліни - сформувати у майбутніх фахівців компетентності, необхідні для розвитку лідерських навичок та вміння працювати у команді, ефективної взаємодії з людьми та цілеспрямованого впливу на їх поведінку з метою вирішення професійних задач пошукової та дослідницької діяльності, трансферу знань, спрямованих на розв’язання актуальних проблем інноваційного розвитку економіки України в умовах посилення глобальних викликів.

4. Пререквізити і постреквізіти навчальної дисципліни

Пререквізіти: Передумовою успішного опанування дисципліни є виконання вимог для вступу на другий (магістерський) рівень вищої освіти за спеціальністю D3 Менеджмент, зокрема наявність базових знань з менеджменту, маркетингу та підприємництва в обсязі першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.

Постреквізити: Знання та компетентності, набуті в процесі вивчення дисципліни, є підґрунтям для успішного проходження переддипломної практики (ОК11) та виконання кваліфікаційної роботи (ОК12).

5. Характеристика навчальної дисципліни

Загальні компетентності:

здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;

здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Фахові компетентності:

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

здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації;

здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

здатність прогнозувати потребу в кадрах за відповідними рівнями компетентності, використовуючи сучасні інноваційні інструменти та технології;

здатність демонструвати вміння та навички адміністрування персоналу;

здатність забезпечення в управлінні персоналом принципів сталого розвитку;

здатність розробляти та впроваджувати стратегії корпоративного добробуту, управляти стресостійкістю та ментальним здоров'ям персоналу в умовах кризи.

Очікувані програмні результати навчання:

планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах;

вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);

вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу);

демонструвати вміння та навички корпоративного адміністрування персоналу;

володіти навичками розробки, обґрунтування та реалізації управлінських рішень і програм підтримки персоналу на засадах сталого розвитку, що охоплюють концепції професійного благополуччя, ментального здоров'я та соціальної відповідальності в контексті повоєнного відновлення підприємств регіону.

6. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Сутність та методологія стратегічного управління персоналом підприємства

Цілі стратегічного управління персоналом підприємства. Учасники стратегічного управління персоналом підприємства. Сутність і необхідність стратегічного управління персоналом підприємства. Поняття вертикальної та горизонтальної відповідності у моделі стратегічного управління персоналом підприємства. Еволюція наукових поглядів на стратегічне управління персоналом підприємства та їх порівняльний аналіз. Стратегічне управління персоналом підприємства як навчальна дисципліна, теорія, мистецтво і практика.

Тема 2. Концепції та моделі стратегічного управління персоналом підприємства

Умови реалізації стратегічного управління персоналом підприємства. Види стратегічного управління персоналом підприємства. Підходи до стратегічного управління персоналом підприємства. Моделі стратегічного управління персоналом підприємства.

Тема 3. Сутність і види стратегії управління персоналом підприємства

Стратегія управління персоналом підприємства: сутність і фактори формування. Компетенції персоналу як основа стратегії розвитку організації. Модель стратегії управління персоналом підприємства, заснована на компетенціях. Види та класифікаційні ознаки стратегій управління персоналом підприємства.

Тема 4. Стратегічна роль служби управління персоналом підприємства. . Ресурсне забезпечення управління персоналом

Зміна функцій кадрової служби в умовах стратегічного управління. Нормативно-правова база управління персоналом. Науково-методичний супровід управління персоналом. Матеріально-технічна база управління персоналом. Фінансове забезпечення управління персоналом. Організаційна структура кадрової служби у стратегічному управлінні сучасною організацією. Фахівці служби управління персоналом як стратегічні партнери організації. Менеджер з персоналу в управлінській команді стратегічного менеджменту. Бюджетування та контроль витрат на управління персоналом.

Тема 5. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління персоналом підприємства

Стратегічне управління організацією як вихідна передумова стратегічного управління персоналом підприємства. Типи відповідності стратегії розвитку організації і стратегії розвитку людських ресурсів. Гнучкість стратегії управління персоналом підприємства: сутність та форми. Завдання служби управління персоналом щодо забезпечення відповідності та гнучкості стратегії управління персоналом підприємства.

Тема 6. Стратегічний аналіз управління персоналом організації

Етапи та елементи стратегічного аналізу управління персоналом підприємства організації. Діагностика внутрішнього середовища людських ресурсів організації. Аналіз зовнішнього середовища управління персоналом підприємства. SWOT-аналіз управління персоналом підприємства організації.

Тема 7. Лідерство як фактор реалізації стратегії управління персоналом підприємства. Діагностика лідерських здібностей

Мій лідерський потенціал. Лідерство в сучасній управлінській парадигмі. Стилі лідерства. Риси лідера. Емоційне лідерство. Харизматичне лідерство. Комунікативні навички лідера. Робота лідера з командою. Лідер як соціальний архітектор. Лідер і корпоративна культура.

Тема 8. Процес стратегічного управління персоналом підприємства

Етапи та елементи процесу стратегічного управління персоналом підприємства. Формування стратегії управління персоналом підприємства. Структурний метод розробки стратегії управління персоналом підприємства. Реалізація стратегії управління персоналом підприємства.

Тема 9. Організаційні стратегії управління персоналом підприємства

Процес розроблення стратегії корпоративної культури. Оцінювання ефективності стратегії управління корпоративною культурою. Стратегії управління організаційними змінами. Стратегії розвитку трудових відносин.

Тема 10. Функціональні стратегії управління персоналом підприємства

Стратегічне планування персоналу підприємства. Стратегії розвитку людських ресурсів. Поняття стратегічної мотивації та стратегія винагороди.

Тема 11. Стратегії управління персоналом підприємства на різних стадіях розвитку організації

Життєвий цикл організації як фактор стратегічного управління персоналом. Особливості стратегії управління персоналом підприємства на різних стадіях життєвого циклу організації. Зміни організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу організації. Урахування стадій життєвого циклу працівника у процесі стратегічного управління персоналом.

Тема 12. Ефективність стратегічного управління персоналом підприємства

Цілі, напрями та збалансовані показники оцінювання ефективності стратегічного управління персоналом підприємства. Система показників ефективності діяльності служби управління персоналом. Система ключових показників діяльності. Сутність концепції management by objectives. Використання синергетичного підходу. Зарубіжний досвід підвищення ефективності стратегічного управління персоналом.

Тема 13. Проблеми та перспективи реалізації стратегічного управління персоналом підприємства в Україні

Сучасні тенденції розвитку стратегій управління персоналом підприємства. Зародження й розвиток організацій, що самонавчаються. Зарубіжний досвід стратегічного управління персоналом підприємства (програма фірми «Сіменс»). Перспективи розвитку стратегічного управління персоналом в Україні.

7. Орієнтовний розподіл навчального часу

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		лк	пр	лаб	інд	с.р.		лк	пр	лаб	інд	с.р.
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*
МОДУЛЬ 1												
Тема 1. *Сутність та методологія стратегічного управління персоналом підприємства.*	8	2	2			4	8	0,5	0,5			7
Тема 2. *Концепції та моделі стратегічного управління персоналом підприємства.*	8	2	1			5	8	0,5	0,5			7
Тема 3. *Сутність і види стратегії управління персоналом підприємства.*	8	2	1			5	8	0,5	0,5			7
Тема 4. *Стратегічна роль служби управління персоналом підприємства. Ресурсне забезпечення управління персоналом*	8	2	1			5	8	0,5	0,5			7
Тема 5. *Взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління персоналом підприємства.*	8	2	1			5	8	0,5				7,5
Тема 6. *Стратегічний аналіз управління персоналом організації*	8	2	1			5	8	0,5				7,5
Тема 7. *Лідерство як фактор реалізації стратегії управління персоналом підприємства. Діагностика лідерських здібностей.*	12	4	1			7	12	1				11
Разом за модулем 1	**60**	**16**	**8**			**36**	**60**	**4**	**2**			**54**

МОДУЛЬ 2												
Тема 8. *Процес стратегічного управління персоналом підприємства.*	10	2	2			6	10	0,5	0,5			9
Тема 9. *Організаційні стратегії управління персоналом підприємства.*	10	2	1			7	10	0,5				9,5
Тема 10. *Функціональні стратегії управління персоналом підприємства.*	10	2	1			7	10	1				9
Тема 11. *Стратегії управління персоналом підприємства на різних стадіях розвитку організації*	10	4	2			4	10	0,5				9,5
Тема 12. *Ефективність стратегічного управління персоналом підприємства.*	10	4	1			5	10	1	0,5			8,5
Тема 13. *Проблеми та перспективи реалізації стратегічного управління персоналом підприємства в Україні.*	10	2	1			7	10	0,5				9,5
Разом за модулем 2	**60**	**16**	**8**			**36**	**60**	**4**	**2**			**38**
Усього годин	**120**	**32**	**16**			**72**	**120**	**8**	**4**			**82**

8. Види навчальних занять та їх орієнтовний зміст

№ з/п	Тема	Вид занять	Орієнтовний зміст
1	Сутність та методологія стратегічного управління персоналом підприємства	*практичні*	Обговорення, доповідь, презентація
2	Концепції та моделі СУПП. Сутність і види СУПП	*практичні*	Обговорення, доповідь, презентація
3	Стратегічна роль служби управління персоналом підприємства. Ресурсне забезпечення управління персоналом. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління персоналом підприємства	*практичні*	Обговорення, доповідь, презентація
4	Стратегічний аналіз управління людськими ресурсами організації. Лідерство як фактор реалізації стратегії управління персоналом підприємства	*практичні*	Кейси, проведення опитування, опрацювання результатів
5	Процес стратегічного управління персоналом підприємства	*практичні*	Обговорення, доповідь, презентація
6	Організаційні стратегії управління персоналом підприємства. Функціональні стратегії управління персоналом підприємства	*практичні*	Обговорення, доповідь, презентація
7	Стратегії управління персоналом підприємства на різних стадіях розвитку організації.	*практичні*	Кейси, обговорення, доповідь, презентація
8	Ефективність стратегічного управління персоналом. Проблеми та перспективи реалізації стратегічного управління персоналом підприємства в Україні.	*практичні*	Обговорення, доповідь, презентація

9. Форми та методи контроля

Форми контролю: поточний, проміжний (модульний) та підсумковий (семестровий).

Методи контролю: обговорення, презентація матеріалу, перевірка письмових робіт, тестування, доповідь, самоконтроль.

10.Критерії оцінювання результатів навчання

Оцінка знань здобувачів здійснюється за кредитно-модульною системою. Навчальний семестр складається з двох змістовних модулів.

Кожен змістовний модуль оцінюється за 100-бальною шкалою. Підсумкова оцінка визначається як середня двох контролів за перший та другий змістовні модулі.

Під час контролю по кожному модулю враховуються наступні види робіт:

– повнота відповіді та активність роботи здобувача на практичному занятті та/або письмове виконання завдань оцінюється до 15 балів (4 практичних заняття по 15 балів = 60 балів);

– правильність виконання, оформлення та повнота відповіді при захисті індивідуального домашнього завдання здобувача оцінюється до 15 балів;

– тестування – до 25 балів.

Підсумковий контроль визначається як середня двох контролів за перший та другий модулі.

Критерії оцінювання курсу.

1. Відповіді та активність на практичному занятті

Кількість балів	Критерії
11-15	Продемонстровано самостійність підготовки; відповіді є логічними, структурованими та обґрунтованими; використано відповідний інструментарій/методи аналізу (за потреби); відсутні або мінімальні фактичні та методичні помилки.
6-10	Відповідь є достатньою, але містить окремі неточності або недостатньо обґрунтовані твердження; структура викладу в цілому логічна, проте є певні прогалини у застосуванні інструментарію; допущено поодинокі фактичні або методичні помилки, які суттєво не впливають на якість відповіді; здобувач виявляє розуміння матеріалу, але потребує уточнювальних запитань.
0-5	Відповідь є фрагментарною або відсутньою; здобувач демонструє поверхневе розуміння матеріалу; допущено суттєві фактичні або методичні помилки; відсутня логіка викладу; завдання виконано частково або не виконано.

2. Письмове виконання завдань

Кількість балів	Критерії
11-15	Завдання виконано у повному обсязі самостійно; відповідь чітко структурована, логічно побудована та змістовно обґрунтована; використано актуальні джерела та відповідний аналітичний інструментарій; дотримано вимог до оформлення; фактичні та методичні помилки відсутні або є несуттєвими.
6-10	Завдання виконано переважно у повному обсязі; структура та логіка викладу в цілому відповідають вимогам, проте окремі положення недостатньо аргументовані; допущено поодинокі помилки у змісті або оформленні, які не є критичними; джерела використано, але їх перелік може бути неповним.
0-5	Завдання виконано частково або не виконано; відповідь є поверхневою, фрагментарною або містить суттєві помилки; відсутня обґрунтованість тверджень; вимоги до оформлення не дотримано; джерела не використано або зазначені формально.

3. Індивідуальне домашнє завдання (захист)

Кількість балів	Критерії
11-15	ІДЗ виконано самостійно у повному обсязі; під час захисту здобувач вільно орієнтується у змісті роботи, надає вичерпні відповіді на запитання; робота відрізняється аналітичною глибиною, практичною цінністю та коректним застосуванням методів; оформлення відповідає встановленим вимогам; помилки відсутні або є несуттєвими.
6-10	ІДЗ виконано в основному самостійно; під час захисту здобувач демонструє достатнє розуміння матеріалу, проте відповіді на окремі запитання потребують уточнень; в роботі наявні незначні прогалини в аргументації або застосуванні методів; оформлення загалом відповідає вимогам з окремими відхиленнями.
0-5	ІДЗ виконано частково або неналежним чином; під час захисту здобувач не може впевнено пояснити зміст та методику виконання роботи; допущено суттєві помилки у розрахунках, висновках або оформленні; робота не відповідає встановленим вимогам.

4. Тестування

Тести для модульних контролів містять 25 питань, правильна відповідь на які оцінюється в один бал (максимум - 25 балів).

Для здобувачів, які не набрали мінімальну кількість балів (60) за всі види робіт протягом семестру, є можливість складання іспиту шляхом тестування в системі дистанційного навчання (Moodle), яке містить 50 питань та оцінюється за 100-бальною шкалою.

Допускається перезарахування результатів навчання, здобутих у межах неформальної та інформальної освіти. Зокрема, передбачено визнання результатів навчання на освітніх платформах Coursera, ВУМ online, Prometheus, EdEra тощо або запропонованих здобувачем (представлених сертифікатом, дипломом, іншим) в якості самостійної роботи за темами курсу залежно від кількості кредитів ECTS.

11.Політика курсу

При вивченні курсу політика дотримання академічної доброчесності визначається законом України «Про академічну доброчесність» (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4742-20#Text):

- складати всі проміжні та фінальні завдання самостійно без допомоги сторонніх осіб.
- надавати для оцінювання лише результати власної роботи.
- не вдаватися до кроків, що можуть нечесно покращити ваші результати чи погіршити/покращити результати інших здобувачів.

12.Методичне забезпечення

1. Конспект лекцій з дисципліни «Стратегія управління персоналом підприємства» - https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=5255

13.Перелік навчальної, наукової та довідкової літератури

1. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч.-метод. посіб. / Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2024. 216 с.
2. Стратегічне управління людськими ресурсами : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки спец. 051»Економіка» освітньої програми «Управління персоналом та бізнес-економіка» денної та заоч. форм навч. / уклад. А.І. Гордійчук. Луцьк : ЛНТУ, 2024, 126 с.
3. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства. К.: Знання, 2011. 236 с.
4. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. 466 с.
5. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник. К. : Видавничий центр НУБіП України, 2020. 466 с.
6. Білорус Т. В., Управління персоналом: 800+ запитань та відповідей: навч. посіб.. Київ : Ліра-К, 2021. 319 с.
7. Управління персоналом : підручник / за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

8. Сумець О.М. Стратегічний менеджмент: підручник. Харків : ХНУВС, 2021. 208 с.
9. Бутко М.П. Стратегічний менеджмент. Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 256 с.
10. Armstrong, M. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management 8th edition. Kogan Page, 2024. 360 p.
11. Boselie, P., & van der Heijden, B. I. J. M. Strategic Human Resource Management: A Balanced Approach 3rd edition. McGraw Hill, 2024. 325 p.
12. Ferdous, S. Advanced Human Resource Management: Strategies, Theories and Concepts for HR Practice Kogan Page, 2025. 400 p.
13. Trusova, N., Vasyl'yeva, O., Sokolov, A., Bilenko, O. and Hil, L. (2023). Efficiency Management of Human Capital with the Change of the Social and Economic System of Ukraine. Econ. Aff., 68(Special Issue): 687-692. (*Scopus*) http://doi.org/10.46852/0424-2513.2s.2023.9.
14. Vasyl'yeva O.O., Sokolov A.V., Lisnichenko M.O., Halan O.Y. & Butenko T.V. (2023). Socio-Economic Dimension of Human Potential of World Countries in the Digital Space of the Labor Market. Qubahan Academic Journal. 3(4), 106–129. (*Scopus)* https://doi.org/10.48161/qaj.v3n4a162.
15. Васильєва О., Домашенко С., & Гіль Л. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 70. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-98.
16. Васильєва О. Цифрова трансформація управління персоналом: класифікація технологій та практики впровадження. Управління змінами та інновації. 2025. № 16. С. 89-96. URL : https://doi.org/10.32782/CMI/2025-16-13.
17. Васильєва О. Управління персоналом в умовах війни: цифровізація як відповідь на кризу людського капіталу. Економіка та суспільство. 2025. Вип. 80. URL : https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-80-143.

18.Рекомендовані інформаційні джерела

1. Єдиний вебпортал органів виконавчої влади України. https://www.kmu.gov.ua/
2. Офіційний вебпортал Верховної Ради України. Законодавство України. https://zakon.rada.gov.ua/
3. Офіційний вебсайт Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України. https://me.gov.ua/
4. Офіційний вебсайт Державної служби статистики України. https://www.ukrstat.gov.ua/
5. Офіційний вебсайт Державної служби України з питань праці. https://dsp.gov.ua/
6. Офіційний вебсайт Державної служби зайнятості України. https://www.dcz.gov.ua/
7. Офіційний вебсайт Національного агентства кваліфікацій. https://nqa.gov.ua/

8. Офіційний вебсайт Пенсійного фонду України. https://www.pfu.gov.ua/
9. Офіційний вебсайт Національного інституту стратегічних досліджень. https://niss.gov.ua/
10. Офіційний вебсайт Інституту демографії та проблем якості життя Національної академії наук України. https://idss.org.ua/
11. Офіційний вебсайт Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. http://www.nbuv.gov.ua/
12. Наукова електронна бібліотека періодичних видань НАН України. https://nasplib.isofts.kiev.ua/
13. Наукова електронна бібліотека України «Наукова періодика України». https://journals.uran.ua/
14. Міжнародна організація праці (International Labour Organization). https://www.ilo.org/
15. Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD). https://www.oecd.org/
16. Європейський фонд поліпшення умов життя та праці (Eurofound). https://www.eurofound.europa.eu/
17. Європейська комісія. Зайнятість, соціальні питання та інклюзія. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/
18. Всесвітній економічний форум (World Economic Forum). https://www.weforum.org/
19. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) - професійна організація у сфері управління персоналом і розвитку людських ресурсів. https://www.cipd.org/
20. Society for Human Resource Management (SHRM) - професійна організація у сфері управління людськими ресурсами. https://www.shrm.org/
21. Harvard Business Review - міжнародне видання з питань стратегічного менеджменту, лідерства та управління персоналом. https://hbr.org/
22. McKinsey & Company - аналітичні дослідження у сфері стратегічного управління, організаційного розвитку та трансформації персоналу. https://www.mckinsey.com/