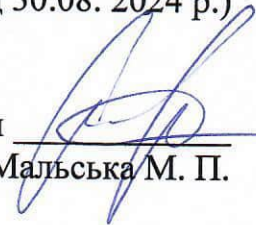


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський національний університет імені Івана Франка
Факультет географічний
Кафедра туризму

Затверджено
На засіданні кафедри туризму
Географічного факультету
Львівського національного університету
імені Івана Франка
(протокол № 1 від 30.08. 2024 р.)

Завідувач кафедри 
проф. Мальська М. П.

СИЛАБУС
з навчальної дисципліни «Основи HR управління»,
що викладається в межах ОПІ «Туристична діяльність»
другого (магістерського) рівня вищої освіти для здобувачів спеціальності
242 «Туризм і рекреація»

Львів 2024 р.

Назва дисципліни	Основи HR управління
Адреса викладання дисципліни	м. Львів, вул. Дорошенка, 41
Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна	Географічний факультет, кафедра туризму
Галузь знань, шифр та назва спеціальності	галузь знань 24 Сфера обслуговування спеціальність 242 Туризм і рекреація
Викладачі дисципліни	Білоус Софія Василівна, к.е.н., доцент кафедри туризму
Контактна інформація викладачів	Sofiya.Bilous@lnu.edu.ua https://geography.lnu.edu.ua/employee/bilous-sofiya-vasylivna , вул. Дорошенка, 41
Консультації з питань навчання по дисципліні відбуваються	Консультації в день проведення лекцій/практичних занять (за попередньою домовленістю). Також можливі он-лайн консультації через електронну пошту, Viber, Teams... Для погодження часу он-лайн консультацій слід писати на електронну пошту викладача або дзвонити.
Сторінка курсу	https://geography.lnu.edu.ua/sylabusy-za-opp-2024-r-mahistry-242-turystychna-diialnist
Інформація про дисципліну	Дисципліна «Основи HR управління» є вибірковою дисципліною зі спеціальності 242 «Туризм і рекреація» для освітньої програми «Туристична діяльність», яка викладається в ___1___ семестрі в обсязі ___3___ кредитів (за Європейською Кредитно-Трансферною Системою ECTS).
Коротка анотація дисципліни	Курс "Основи HR управління" розроблений таким чином, щоб надати учасникам необхідні знання, обов'язкові для формування компетентностей у галузі управління людськими ресурсами. Програма курсу фокусується на освоєнні основних принципів та методів управління персоналом, а також на розвитку навичок, необхідних для ефективного здійснення завдань у сфері HR. Студенти матимуть можливість в рамках курсу ознайомитися з сучасними тенденціями у сфері управління людськими ресурсами, вивчити методи набору та підбору персоналу, оцінки та розвитку співробітників, а також засоби мотивації та стимулювання розвитку персоналу. Також курс спрямований на вивчення основних принципів етики та дотримання законодавчої бази у галузі управління персоналом. Учасники курсу отримують можливість поглибити свої знання та вміння з управління людськими ресурсами.
Мета та цілі дисципліни	Метою вивчення курсу є оволодіння теоретичними знаннями з питань теорії та практики управління людськими ресурсами та вироблення практичних вмінь та навичок щодо застосування законодавчих актів, принципів, методів, технологій та процедур в управлінні людськими ресурсами; формування вмінь та компетенцій, необхідних для виконання функцій і реалізації повноважень HR-фахівця у різних організаціях; ознайомлення здобувачів вищої освіти з основними принципами ефективного управління людськими ресурсами, розвитком корпоративної культури, стратегіями підбору, управління, навчання та розвитку персоналу, а також з формуванням етики і стандартів професійної діяльності у сфері HR.
Література для вивчення дисципліни	Основна література: 1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підруч. для студ. вищ. навч. закл. затв. МОНУ . Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с. 2. Мороз О. С. Стратегічне управління людськими ресурсами: навчально-методичний посібник . Запоріжжя : ЗНУ, 2020. 171 с. 3. 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.

4. Шнайдер, Б. Персонал для організації: науковий підхід до пошуку, відбору, оцінки та утриманню співробітників : підручник, 2016. 560 с.
5. Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W. HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources. McGraw-Hill Education, 2012. 272 p.
6. Armstrong, M., Taylor, S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page, 2020. 880 p.

Додаткова література

7. Кодекс законів про працю України. Відомості Верховної Ради (ВВР), 1971, № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
8. Закон України «Про оплату праці». Відомості Верховної Ради (ВВР), 1995, № 17, ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
9. Закон України «Про колективні договори і угоди». Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993, № 36, ст. 361. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
10. Закон України «Про відпустки». Відомості Верховної Ради (ВВР), 1997, № 2, ст. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
11. Закон України «Про зайнятість населення». Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
12. Публічне адміністрування: електронний навчальний посібник / В.М. Нагаєв. – Х.: ХНАУ, 2018. – 278 с.
13. Лавріненко О. С. Управління персоналом в умовах змін. Київ: Видавництво КНЕУ, 2021. – 290 с.
14. Байденко В. І. Корпоративна культура як фактор ефективного управління. Одеса: Одеський національний університет, 2017. – 215 с.
15. Фоллетт М. П. Динаміка управлінської діяльності. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2019. – 345 с.
16. Грیشнова О. А. Управління людськими ресурсами: навчальний посібник. Київ: ВД "Професіонал", 2012. – 512 с.
17. Лавренюк Л. В. Стратегічне управління персоналом. Київ: Кондор, 2013. – 256 с.
18. Кравченко В. І. Управління персоналом: теорія і практика. Київ: ВД "Професіонал", 2009. – 320 с.
19. Скібіцька Л. А. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ЦУЛ, 2016. – 240 с.
20. Герасимчук В. Г. Основи управління персоналом. Київ: КНЕУ, 2011. – 350 с.
21. Савченко В. А. Менеджмент персоналу. Київ: Либідь, 2018. – 280 с.
22. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2010. – 232 с.
23. Рябоконт Т. HR-брендинг в Україні. Теорія і практика / Т. Рябоконт, О. Кухарук, Л. Гасай, Л. Онипко, М. Ярош. – К.: Джерела М. – 2017. – 116 с.

	<p style="text-align: center;">Інтернет ресурси:</p> <ol style="list-style-type: none"> 24. Сервер Верховної Ради України: http://www.rada.gov.ua/ 25. Кабінет Міністрів України – http://www.kmu.gov.ua/ 26. Громадянське суспільство і влада : інтерактивна інформаційно-аналітична система - http://civic.kmu.gov.ua 27. Державне управління: теорія та практика. Електронне наукове фахове видання НАДУ при Президентові України – http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DUTP 28. Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва: http://www.dkrp.gov.ua/control/uk/index 29. Державний комітет статистики України: www.ukrstat.gov.ua 30. Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України – http://www.niss.gov.ua/ 31. Нормативні акти України: www.nau.kiev.ua 32. Сайт Президента України http://www.president.gov.ua 33. Сайт Кабінету Міністрів України. http://www.kmu.gov.ua/control 34. HR.ua: https://hr.ua/ 35. Менеджер по персоналу: https://mp.kiev.ua/ 36. Управління персоналом: https://manager.ua/hr 37. Інститут HR: https://instituthr.com/ 38. HR Inside: https://hr-inside.com.ua/ 39. HR поради: https://www.hrporady.com/ 40. Управління персоналом та управлінський консалтинг: https://personal.in.ua/ 41. HR Sector: https://hr-sector.com.ua/ 42. Society for Human Resource Management (SHRM): https://www.shrm.org/ 43. Human Resource Executive Online: https://hrexecutive.com/ 3. HR Bartender: https://www.hrbartender.com/ 44. LinkedIn Learning - HR Courses: https://www.linkedin.com/learning/topics/hr 45. HRZone: https://www.hrzone.com/ 46. HR.com: https://www.hr.com/ 47. HRDQ-U: https://www.hrdqu.com/ 48. HRD Network: http://hrd-network.com/ 49. The Balance Careers - HR Management: https://www.thebalancecareers.com/human-resources-4161837
<p>Обсяг курсу</p>	<p><u>32</u> години аудиторних занять. З них 16 годин лекцій, 16 годин практичних занять та <u>58</u> годин самостійної роботи</p>
<p>Очікувані результати навчання</p>	<p>Після завершення цього курсу студент буде :</p> <p>Знати: предметну сферу і методологічну основу HR управління; теоретичні основи управління персоналом; основні напрями розвитку системи управління людськими ресурсами; технології відбору, оцінювання та розвитку персоналу; методи мотивації та стимулювання працівників; особливості формування організаційної культури на підприємствах; правові та етичні аспекти кадрового менеджменту на підприємствах; специфіку управління конфліктами та стресами; способи забезпечення доброчесності та запобігання корупції у сфері управління персоналом; сучасні інформаційні технології в HR-менеджменті.</p> <p>Вміти: розробляти стратегії та плани управління персоналом підприємств на основі системного аналізу внутрішнього та</p>

	зовнішнього середовища; визначати ефективні технології управління персоналом, оптимальні за критеріями досягнення цілей, ресурсозабезпеченості та специфіки організацій; формувати процедури та зміст етапів прийняття і реалізації управлінських рішень у сфері HR-управління, встановлюючи терміни, виконавців і бюджет; упроваджувати сучасні форми і методи діяльності кадрових служб, оптимізувати їх організаційну та функціональну структуру; застосовувати методи та критерії оцінки ефективності та результативності управління персоналом підприємств в умовах соціально-економічних трансформацій; дотримуватися основних принципів і правил академічної доброчесності в освітньому процесі та науково-дослідницькій діяльності; впроваджувати сучасні інформаційні технології в процесі HR-управління на підприємствах; управляти конфліктами та стресовими ситуаціями в колективах організацій; формувати організаційну культуру, сприятливий психологічний клімат на підприємствах.
Ключові слова	HR-менеджер, рекрутинг, людські ресурси, адаптація персоналу, концепції та теорії HR управління, розвиток персоналу, оцінка персоналу.
Формат курсу	Онлайн
	Проведення лекцій, практичних робіт, організація самостійної роботи студентів та консультації для кращого розуміння тем та проблемних питань.
Теми	Тема 1: Загальнотеоретичні основи HR управління. Тема 2: Стратегія та політика управління персоналом організації. Тема 3: Технології підбору персоналу в організації. Тема 4: Технології роботи рекрутингових агенцій. Тема 5: Використання аутсорсингових послуг, лізингу персоналу та аутстафінгу в HR управлінні людськими ресурсами. Тема 6: Технології формування колективу організації та створення сприятливих умов праці. Тема7: Технології розвитку колективу організації. Тема 8: Ефективність HR управління.
Підсумковий контроль, форма	Залік в кінці семестру.
Пререквізити	Для вивчення курсу "Основи HR управління" студенти повинні мати базові знання з теорії та практики менеджменту (розуміти загальні принципи та функції управління; сучасні підходи та моделі менеджменту; організаційну поведінку та управління персоналом); соціології та психології управління (мати поняття з мотивації, стимулювання та розвитку персоналу; управління конфліктами та стресами в організації; організаційної культури та комунікації). Наявність цих базових знань дозволить студентам сприймати категоріальний апарат, специфіку та особливості управління людськими ресурсами в організаціях, а також ефективно застосовувати отримані компетентності на практиці.
Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання курсу	Презентація, лекції, відеолекції, колаборативне навчання (форми – групові проекти, спільні розробки і т. д.) проектно-орієнтоване навчання, дискусія, кейс-методи.
Необхідне обладнання	Мультимедійні засоби, ПК, онлайн-засоби, платформа Microsoft Teams.

**Критерії оцінювання
(окремо для кожного
виду навчальної
діяльності)**

№ з/п	Види робіт. Критерії оцінювання знань студентів	Максимальна кількість балів
1. Бали поточної успішності за участь у практичних заняттях		
Критерії оцінювання		5 балів
студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі тестові завдання.		5
студент достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обгрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість тестових завдань.		4
студент в цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обгрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину тестових завдань.		3
студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обгрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності, правильно вирішив меншість тестових завдань.		2
студент частково володіє навчальним матеріалом не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки. Правильно вирішив окремі тестові завдання.		1
студент не володіє матеріалом		0
Максимальна кількість балів за участь у 8 практичних заняттях		40 балів
2. Самостійна робота студентів (СРС)		
Критерії оцінювання		2 бали

Самостійна робота студентів, яка передбачена в темі поряд з аудиторною роботою, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному занятті. Засвоєння тем, які виносяться лише на самостійну роботу контролюється при підсумковому семестровому контролі.	2
3. Індивідуальна науково-дослідна робота студента (ІНДР)	
Критерії оцінювання	5 балів
робота виконана та захищена згідно графіка, з поясненнями та висновками і в повному обсязі	5
робота захищена, але виконана частково, з порушенням термінів або вимог	4
робота не захищена та виконана частково, з порушенням термінів або вимог	3
робота не захищена та виконана з порушення методичних рекомендацій	1-2
робота не виконана	0
4. Додаткові бали	
Критерії оцінювання	3 бали
Нарахування додаткових балів відбувається за написання тез доповідей / участь у діяльності наукового гуртка / участь у наукових семінарах та круглих столах / участь у заходах неформальної освіти (за отримання сертифікатів про проходження навчання на різних освітніх платформах (Coursera, Prometheus тощо)	3
Максимальна кількість балів за поточний контроль	50 балів
Залік виставляється шляхом сумування поточного контролю та проведеного підсумкового модульного контролю, котрий оцінюється у 50 балів	
Поточний та підсумковий модульний контроль	РАЗОМ – 100 балів

Підсумкова оцінка за семестр є сумою оцінок, отриманих студентом за поточне оцінювання на практичних заняттях, оцінки за підсумковий контроль знань та компетентностей студентів у вигляді заліку, оцінок за СРС, ІНДР, додаткові бали. Максимальна семестрова оцінка становить 100 балів (50 балів поточний контроль та 50 балів залік).

Письмові роботи: Очікується, що студенти виконають декілька видів письмових робіт (ІНДЗ, вирішення кейсу).

Академічна доброчесність: Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування,

	<p>втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.</p> <p>Відвідання занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти відвідають усі лекції і практичні заняття курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов'язані дотримуватися усіх строків визначених для виконання усіх видів письмових робіт, передбачених курсом.</p> <p>Література. Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.</p> <p>Політика виставлення балів. Враховуються бали набрані на поточному тестуванні, самостійній роботі та бали підсумкового тестування. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність студента під час практичного заняття; недопустимість пропусків та запізнь на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття в цілях не пов'язаних з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін.</p> <p>Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються.</p>
<p>Питання до екзамену.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність, функції та завдання HR управління 2. Концептуальні основи системи управління персоналом 3. Класифікація персоналу організацій за категоріями та показники кадрового складу 4. Характеристика трудового потенціалу та його оцінювання 5. Трудовий колектив: поняття, типи соціальних груп та командоутворення 6. Роль HR менеджера у формуванні колективу та розвитку корпоративної культури 7. Згуртованість трудового колективу та фактори, що на неї впливають 8. Соціальний розвиток колективу та планування соціальних заходів 9. Сутність та значення кадрової політики 10. Фактори, що визначають формування кадрової політики 11. Особливості кадрової політики на різних етапах життєвого циклу організації 12. Принципи кадрової політики в умовах трансформації системи управління 13. Роль та завдання HR служб управління персоналом 14. Вимоги до професійної компетентності HR менеджерів 15. Планування чисельності та якісного складу персоналу підприємств 16. Прогнозування потреб в людських ресурсах 17. Моделі та методи відбору персоналу

	<p>18. Процедури та етапи найму працівників</p> <p>19. Оцінювання діяльності персоналу</p> <p>20. Професійний розвиток персоналу</p> <p>21. Планування та управління кар'єрою</p> <p>22. Причини та механізми вивільнення персоналу</p> <p>23. Управління плинністю кадрів</p> <p>24. Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів органів влади та персоналу</p> <p>25. Роль колективного договору в регулюванні соціально-трудових відносин</p> <p>26. Сутність та підходи до оцінки ефективності роботи персоналу організацій</p> <p>27. Методики комплексної оцінки управлінської праці</p> <p>28. Коефіцієнт трудової участі як інструмент мотивації персоналу</p> <p>29. Поняття "професія", "кваліфікація", "посада»</p> <p>30. Характеристика формальних та неформальних груп в органах</p> <p>31. Активна та пасивна кадрова політика: сутність та відмінності</p> <p>32. Показники чисельності персоналу організацій: облікова, явочна, середньорічна</p> <p>33. Конструктивні та деструктивні типи соціально-трудових відносин на підприємстві</p> <p>34. Особистість фахівця: "людина", "особистість", "індивідуальність"</p> <p>35. Парадигми конкурсного відбору персоналу</p> <p>36. Поняття "горизонтальна" та "вертикальна" кар'єра фахівця</p> <p>37. Реактивна та превентивна кадрова політика: специфіка застосування</p> <p>38. Інформаційні технології в управлінні персоналом</p> <p>39. Управління конфліктами та стресами в колективах організацій</p> <p>40. Формування організаційної культури та сприятливого психологічного клімату на підприємствах</p> <p>41. Забезпечення академічної доброчесності в управлінні персоналом</p> <p>42. Механізми захисту інтелектуальної власності та контроль дотримання академічної культури</p> <p>43. Нормативно-правове забезпечення управління людськими ресурсами</p> <p>44. Оцінка ефективності та результативності HR-менеджменту</p>
Опитування	Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

СХЕМА КУРСУ

Ти ж.	Тема, план, короткі тези	Форма діяльності (заняття)	Література. Ресурси в інтернеті	Завдання, год	Термін виконання
1	Тема 1: Загальнотеоретичні основи HR управління. Ця лекція розкриває сутність, функції та завдання управління персоналом, висвітлює	<i>Лекція</i> <i>Дискусія</i>	Література: [1, 2, 3, 13, 16, 17, 19] Нормативні акти України	Л – 2 П -2 С – 2	Відповідно до розкладу

	роль HR-менеджменту як важливої складової управління в організаціях. Розглядаються концепції та підходи до управління людськими ресурсами в організаціях, їх еволюція від класичних до сучасних моделей. Окремо висвітлюється нормативно-правове та організаційне забезпечення кадрової роботи.		http://www.nau.kiev.ua/ Сервер Верховної Ради України https://www.rada.gov.ua/		
2	Тема 2: Стратегія та політика управління персоналом організації. У межах цієї теми розкривається сутність стратегічного управління людськими ресурсами, методи формування стратегії HR-управління та її взаємозв'язок із загальною стратегією підприємства. Значна увага приділяється кадровій політиці: її цілям, видам, чинникам формування. Вивчаються механізми та інструменти реалізації кадрової політики, роль HR-служб у цьому процесі.	<i>Лекція Групова робота Дискусія</i>	Література: [1, 2, 3, 12, 13, 20, 21] Нормативні акти України http://www.nau.kiev.ua/ Сервер Верховної Ради України https://www.rada.gov.ua/	Л – 2 П -2 С – 2	Відповідно до розкладу
3	Тема 3: Технології підбору персоналу в організації. Ця тема присвячена розгляду технологій планування та прогнозування потреби в персоналі для організацій. Аналізуються методи визначення кількісної та якісної потреби в кадрах, сучасні інструменти HR-аналітики. Окремо висвітлюються особливості рекрутингу персоналу, зокрема процедури відбору та найму, застосування компетентнісного підходу. Також вивчаються технології адаптації та введення в посаду нових працівників.	<i>Лекція Дискусія</i>	Література: [1, 2, 3, 4, 6,13,20] Нормативні акти України http://www.nau.kiev.ua/ Сервер Верховної Ради України https://www.rada.gov.ua/	Л – 2 П -2 С – 2	Відповідно до розкладу
4	Тема 4: Технології роботи рекрутингових агенцій. У цьому блоці розглядається практика залучення рекрутингових та кадрових агенцій до пошуку, відбору та найму персоналу в організації. Вивчаються технології скринінгу, оцінювання, тестування та інтерв'ювання кандидатів, що використовуються рекрутинговими компаніями. Аналізуються переваги та недоліки аутсорсингу рекрутингових послуг на підприємствах.	<i>Лекція Дискусія</i>	Література: [1, 2, 3, 16, 20, 21, 22, 23] Нормативні акти України http://www.nau.kiev.ua/ Сервер Верховної Ради України https://www.rada.gov.ua/	Л – 2 П -2 С – 2	Відповідно до розкладу
5	Тема 5: Використання аутсорсингових послуг, лізингу персоналу та аутстафінгу в HR управлінні людськими ресурсами. У цій темі розкриваються можливості використання альтернативних форм зайнятості в HR-менеджменті. Розглядаються технології аутсорсингу окремих HR-функцій, лізингу персоналу та аутстафінгу, їх переваги, недоліки та особливості застосування.	<i>Лекція Дискусія</i>	Література: [1, 2, 3, 4, 12, 13, 14, 15,18, 19, 23, 25]	Л – 2 П -2 С – 2	Відповідно до розкладу
6	Тема 6: Технології формування колективу організації та створення сприятливих умов праці. У межах цієї теми вивчаються	<i>Лекція Дискусія</i>	Література: [1, 2, 3, 4, 5, 13, 14, 15, 16, 38, 45]	Л – 2 П -2 С – 2	Відповідно до розкладу

	підходи до формування згуртованих трудових колективів в організаціях. Аналізуються типи соціальних груп, механізми командоутворення, роль керівника у формуванні колективу. Розглядаються способи створення сприятливих умов праці, забезпечення належного соціально-психологічного клімату в колективі.		Нормативні акти України http://www.nau.kiev.ua/ Сервер Верховної Ради України https://www.rada.gov.ua/		
7	Тема 7: Технології розвитку колективу організації. Ця тема присвячена питанням професійного та особистісного розвитку персоналу організацій. Вивчаються технології навчання, підвищення кваліфікації, управління діловою кар'єрою працівників. Розглядаються питання планування й управління службовою кар'єрою, використання наставництва, коучингу та інших інструментів розвитку персоналу.	<i>Лекція Групова робота Дискусія</i>	Література: [1, 2, 3, 4, 6, 12, 13, 14, 15, 39, 49, 45, 46] Нормативні акти України http://www.nau.kiev.ua/ Сервер Верховної Ради України https://www.rada.gov.ua/	Л – 2 П -2 С – 2	Відповідн о до розкладу
8	Тема 8: Ефективність HR управління. У межах цієї теми розглядаються підходи до оцінки ефективності управління персоналом в організаціях. Вивчаються методи та критерії оцінювання результативності, продуктивності й ефективності HR-управління. Аналізується взаємозв'язок між ефективністю роботи персоналу та загальною ефективністю діяльності організації. Розглядаються сучасні інформаційні технології в практиці HR-управління.	<i>Лекція Дискусія</i>	Література: [1, 2, 3, 4, 17, 18, 19, 22, 18, 25]	Л – 2 П -2 С – 2	Відповідн о до розкладу