

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. відділу докторантури та аспірантури


О. М. Волков

«26» 08 2022 р.



СИЛАБУС

НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ»

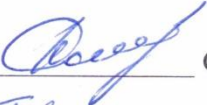


Ступінь вищої освіти	доктор філософії
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Кафедра	«Менеджменту та економіки морського транспорту»

Розроблено відповідно до робочої програми навчальної дисципліни «Сучасні технології менеджменту людських ресурсів»

Розробник Сенько О.В. д.е.н., професор

Силабус схвалено на засіданні кафедри «Менеджмент та економіка морського транспорту» Національного університету «Одеська морська академія»

Протокол від «25» серпня 2022 р. № 1

Завідувач кафедри _____  Сотниченко Л.Л.
Секретар кафедри _____  Бабаченко М.В.
Гарант ОНП _____  Сенько О.В.

1. ВІДОМОСТІ ПРО ВИКЛАДАЧА

Викладач	Сенько Олена Вікторівна д.е.н., професор кафедри менеджменту та економіка морського транспорту»
Профайл викладача	http://moodle.onma.edu.ua/user/profile.php?id=181
E-mail:	elenavsyenko@gmail.com
Сторінка курсу	http://moodle.onma.edu.ua/course/view.php?id=1036
Консультації	<i>Очні консультації:</i> вівторок з 9.00 – 13.30 аудиторія 317, корпус 1

2. ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою дисципліни є формування в аспірантів аналітичного, конструктивного мислення та розвиток комплексних організаційних здібностей, уявлення про HR технології у організації, а також набуття професійних компетенції щодо технологій менеджменту людських ресурсів, що забезпечують здатність і готовність аспірантів до самостійного виконання науково-дослідної та практичної діяльності у менеджменті.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є основні положення технологій менеджменту людських ресурсів.

Дана дисципліна включає в себе: сучасні дослідження технологій менеджменту людських ресурсів; еволюційний та історичний методи як методи дослідження історії технологій менеджменту; абстрактно-логічний та експериментальний методи, функціональний аналіз організаційної системи, розрахунково-конструктивний та експертний методи дослідження в менеджменті.

Передумови для вивчення освітнього компоненту: всі дисципліни загальноосвітньої та професійної підготовки магістра.

Програма курсу «Сучасні технології менеджменту людських ресурсів» сприяє засвоєнню універсальних і професійних компетенції, що в свою чергу буде сприяти соціальній мобільності і успішності на ринку праці відповідно до міжнародних і національних вимог.

Силлабус складено відповідно до вимог освітньо-наукової програми «Менеджмент морської галузі» для третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент.

Мова навчання *українська*

Статус дисципліни *вибіркова*

Навчальна дисципліна забезпечує набуття перелічених нижче компетентностей та досягнення програмних результатів навчання.

Компетентності:

ЗК03. Здатність працювати в міжнародному контексті

ЗК04. Здатність розв'язувати комплексні проблеми у сфері менеджменту на основі системного наукового світогляду та загального культурного кругозору із дотриманням принципів професійної етики та академічної доброчесності.

СК01. Здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів,

які створюють нові знання у менеджменті і дотичних до нього міждисциплінарних напрямках.

СК07. Соціальна відповідальність за результати стратегічних рішень в менеджменті морської галузі.

Програмні результати навчання:

РП02. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.

РП04 Розробляти та реалізовувати наукові та прикладні проекти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику у галузі управління та адміністрування і розв'язувати значущі наукові та технологічні проблеми в менеджменті з дотриманням норм академічної етики і врахуванням соціальних, етичних, економічних, екологічних та правових аспектів

РП07. Здійснювати апробацію та впровадження результатів власних досліджень у сфері менеджменту.

РП09. Діяти на основі етичних міркувань та академічної доброчесності в процесі проведення наукових досліджень, оприлюднення результатів та їх впровадження.

РП12. Діяти на основі знання, розуміння та уміння прогнозувати наслідки рішень в менеджменті морської галузі.

Кількість кредитів *ЄКТС 3 кредити*

Форма підсумкового контролю *екзамен*

Заплановані результати навчання за навчальною дисципліною

Успішне завершення програми навчальної дисципліни «Сучасні технології менеджменту людських ресурсів» передбачає здобуття аспірантом наступних результатів навчання:

- знати принципи сучасних технологій менеджменту людських ресурсів у організації та технологій роботи HR менеджера;
- знати та володіти різними методами аналізу інформації для обґрунтування ефективних управлінських рішень;
- уміти здійснювати вибір інструментальних засобів для пошуку та використання найбільш ефективного потоку людських ресурсів для організації;
- уміти проводити об'єктивний аналіз людських ресурсів організації на основі моніторингу;
- уміти виробляти конкретні рішення з управління людськими ресурсами в умовах високо конкурентного ринку;
- уміти застосовувати технології планування професійної діяльності людських ресурсів організації.

3. ПРОГРАМА, СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви розділів і тем 3. Програма, структура (тематичний план) навчальної дисципліни	Навчальне навантаження (години)		
	Кількість аудиторних годин *	Лекції	Практичні (семінарські)
Сучасні технології менеджменту людських ресурсів			
Тема 1. Сучасні складові та компоненти поняття менеджменту людських ресурсів	2	2	
Тема 2. Технології менеджменту людських ресурсів	2	2	
Тема 3. Інструментарій менеджменту людськими ресурсами	2	2	1
Тема 4. HR менеджмент	3	2	1
Тема 5. Стратегії управління людськими ресурсами	3	2	1
Тема 6. Планування людських ресурсів у організації	3	2	1
Тема 7. Управління результативністю кадровою політикою	3	2	1
Тема 8. Методи та стратегії залучення людських ресурсів	3	2	1
Тема 9. Мотивування та винагорода персоналу організації	3	2	1
Тема 10. Людський капітал	3	2	
Тема 11. Розвиток людських ресурсів	3	2	1
Всього аудиторних годин	30	22	8
Самостійна робота (години) з них на виконання індивідуального завдання	60		
Загальний обсяг годин навчальної дисципліни	90		

4. АНОТАЦІЇ ТЕМ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Сучасні складові та компоненти поняття менеджменту людських ресурсів.

Визначення поняття менеджменту людських ресурсів. Система людських ресурсів. Моделі управління людськими ресурсами. HRM та управління персоналом. Взаємозв'язок HR та ефективності організації. Загальна роль функції управління людськими ресурсами у організації. Роль HR у сприянні та управління змінами. Людський капітал.

Література [1; 2; 7]

Тема 2. Технології менеджменту людських ресурсів

Політика та цілі HRM. Характеристики HRM. Стратегічний HR менеджмент у компанії. Критерії ефективної стратегії управління персоналом. Пропозиції про процес розробки стратегії управління персоналом. Роль HR практик. Загальні HR послуги.

Література [2; 3; 8]

Тема 3. Інструментарій менеджменту людськими ресурсами

Внутрішні та зовнішні фактори впливу на ринок людських ресурсів.. Вплив глобалізації на міжнародний ринок праці. Міжнародні організації. Організаційна культура та поведінка. Hard & soft skills персоналу.

Література [5; 7; 8]

Тема 4. HR менеджмент

HR менеджмент та еволюція професії «HR менеджер». Організація функції HR у

компанії. Обґрунтування бюджету HR. Зміни в практиці HR. Аутсорсинг HR функції менеджменту . Оцінка функції HR. Роль HR менеджера в компанії. Рекрутинг і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з людськими ресурсами.

Література [1; 6; 8]

Тема 5. Стратегії управління людськими ресурсами

Цілі стратегічного управління людськими ресурсами компанії. Підходи до стратегічного HRM. Реалізація стратегічного управління людськими ресурсами. Типи HR стратегій

Рівні прийняття стратегічних рішень. Стратегічні варіанти і вибір. Підходи до розробки HR стратегії. Методологія розробки стратегії. Проведення стратегічного аналізу. Установка зі стратегії. Реалізація стратегії управління персоналом. Компетенції персоналу як основа стратегії розвитку організації.

Література [1; 3; 6]

Тема 6. Планування людських ресурсів у організації

Процес організування. Організаційний аналіз. Організаційна діагностика. Організаційне планування. Відповідальність за дизайн організації.

Розвиток організації завдяки людським ресурсам. Управління змінами. Організаційна трансформація. Роль планування людських ресурсів. Цілі планування людських ресурсів. Процес планування людських ресурсів. Ресурсне забезпечення стратегії. Планування сценарію. Оцінка майбутніх потреб у людських ресурсах. Внесок HR у планування людських ресурсів.

Література [4; 7; 10]

Тема 7. Управління результативністю кадровою політикою

Сутність та цілі управління ефективністю та результативністю у організації. Характеристики управління ефективністю. Керівні принципи управління ефективністю. Управління ефективністю як процес. Управління ефективністю як цикл. Циклічність ефективності у організації.

Комунікаційні заходи у компаніях Сутність зворотного зв'язку Переваги і недоліки зворотного зв'язку.

Література [1; 5; 11]

Тема 8. Методи та стратегії залучення людських ресурсів

Ринки праці. Рекрутинг. Використання зовнішніх джерел і внутрішніх ресурсів при пошуку й відборі персоналу. Принципи добору і комплектування персоналу. Біржі, бюро, консультаційні центри. Учні заклади як джерело формування людських ресурсів

Література [5; 7; 8]

Тема 9. Мотивування та винагорода персоналу організації

Визначення управління винагородою. Цілі управління винагородою. Філософія управління винагородою. Елементи управління винагородою. Загальна винагорода. Визначення стратегії винагорода. Зміст стратегії винагорода. Розробка стратегії винагорода. Компоненти ефективної стратегії винагорода. Пріоритети стратегії винагорода. Реалізація стратегії винагорода.

Література [1; 4; 8]

Тема 10. Людський капітал

Актуалізація проблеми управління людським капіталом у сучасному суспільстві. Взаємозв'язок «управління людським капіталом» і «управління людськими ресурсами», «людський ресурс» і «людський капітал». Цілі і завдання управління людським капіталом. Функції управління людським капіталом. Інвестиції в людський капітал як один із методів

ефективного управління ним. Глобалізація і міжнародне управління людським капіталом. Інформаційне забезпечення системи управління людським капіталом.

Література [2; 6; 8]

Тема 11. Розвиток людських ресурсів

Розвиток soft skills у персоналу. Коучінг. Тренінги з підвищення особистих компетенцій. Види компетенцій. Рамки компетенцій. Використання компетенцій. Розробка рамок компетентності. Визначення технічних компетенцій.

Література [3; 4; 9]

4. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	План практичних занять
1	Інструментарій менеджменту людськими ресурсами	1. Аналіз факторів внутрішнього та зовнішнього економічного середовища, та його вплив на ринок людських ресурсів.. 2. Взаємозв'язок глобалізації та світового ринку праці. 3. Міжнародні організації з працевлаштування. 4. Аналіз Hard & soft skills персоналу. Розв'язання завдань
2	HR менеджмент	1. HR менеджмент та еволюція професії «HR менеджер». 2. Рекомендації щодо розробки заходів з HR..3. Основні функції рекрутингу і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту. 4. Цілепокладання, як джерело мотивації та ефективності. Розв'язання завдань
3	Стратегії управління людськими ресурсами	1. Менеджмент людських ресурсів компанії. 2. Стратегічного HRM. 3. Типи HR стратегій 4. Рівні прийняття стратегічних рішень. Розв'язання завдань
4	Планування людських ресурсів у організації	1. Сутність організаційного аналізу. 2. Організаційна діагностика. 3. Управління змінами. 4. Приклади організаційних трансформацій Розв'язання завдань
5	Управління результативністю кадровою політикою	1. Критеріальні принципи ефективності роботи організації 2. Сутність та цілі управління ефективністю та результативністю у організації. 3. Циклічність ефективності у організації. 4. Комунікаційні заходи у компаніях Сутність зворотного зв'язку. Розв'язання завдань
6	Методи та стратегії залучення людських ресурсів	1. Аналіз ринків праці, світових та національних. 2. Переваги зовнішнього та внутрішнього підбору персоналу 3. Принципи добору і комплектування персоналу. 4. Учбові заклади як джерело формування людських ресурсів. Розв'язання завдань
7	Мотивування та винагорода персоналу організації	1. Цілі та філософія управління винагородою. 2. Елементи управління винагородою. 3. Визначення стратегії винагорода. 4. Розробка стратегії винагорода. Розв'язання завдань
8	Розвиток людських ресурсів	1. Soft skills, приклади та характеристики. 2. Коучінг як засіб розвитку людських ресурсів. 3. Типи тренінгів з підвищення особистих компетенцій. 4. Розробка рамок компетентності. Розв'язання завдань

5. САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота призначена для поглиблення, розширення і закріплення теоретичних знань, отриманих на лекціях. Вона допомагає набути навички самостійної роботи з довідковою, навчальною і науковою літературою, державними і галузевими стандартами; підвищити якість самостійної проробки аспірантами навчальної інформації шляхом її конкретизації і цілеспрямованості.

Види самостійної роботи:

1. Робота по опрацюванню лекційного курсу.
2. Робота по вивченню окремих розділів курсу, не висловлюваних при читанні лекцій (що задаються викладачем).
3. Виконання практичних розрахунків, заданих викладачем.
4. Підготовка до практичних занять;
5. Виконання індивідуальних завдань (розрахункової роботи) .

Перелік тем, винесених на самостійне вивчення:

№ з/п	Назва теми
1.	<p>Методологія стратегічного управління людськими ресурсами</p> <p>1. Сутність і необхідність стратегічного управління людськими ресурсами (персоналом).</p> <p>2. Поняття вертикальної та горизонтальної відповідності у моделі стратегічного управління</p> <p>3. Еволюція наукових поглядів на стратегічне управління людськими ресурсами та їх порівняльний аналіз</p> <p>Література [1-5]</p>
2.	<p>Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами</p> <p>1. Зміна функцій кадрової служби в умовах стратегічного управління.</p> <p>2. Організаційна структура кадрової служби у стратегічному управлінні сучасною організацією</p> <p>3. Фахівці служби управління персоналом як стратегічні партнери організації.</p> <p>4. Менеджер з персоналу в управлінській команді стратегічного менеджменту</p> <p>Література [5, 6, 7]</p>
3.	<p>Взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління людськими ресурсами</p> <p>1. Стратегічне управління організацією як вихідна передумова стратегічного управління людськими ресурсами</p> <p>2. Типи відповідності стратегії розвитку організації та стратегії розвитку людських ресурсів. . . 3. Гнучкість стратегії управління людськими ресурсами: сутність і форми</p> <p>4. Завдання служби управління персоналом щодо забезпечення відповідності та гнучкості стратегії управління людськими ресурсами</p> <p>Література [1, 3, 6]</p>
4.	<p>Аналіз стратегічних можливостей лідерства, команди і організації</p> <p>1. Лідерство як фактор реалізації стратегії управління персоналом</p> <p>2. Аналіз стратегічних можливостей команди і командо утворення</p> <p>3. Діагностика організації на готовність до запровадження стратегічного управління людськими ресурсами</p> <p>Література [1, 2, 4]</p>
5.	<p>Менеджмент людських ресурсів на різних стадіях розвитку організації</p> <p>1. Життєвий цикл організації як фактор стратегічного управління персоналом.</p> <p>2. Особливості стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях життєвого циклу організації.</p>

	3. Зміни організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу організації 4. Урахування стадій життєвого циклу працівника у процесі стратегічного управління персоналом Література [1, 2, 4, 6]
6.	Технологія аналізу й оцінка ефективності менеджменту людських ресурсів 1. Витрати на персонал, методи їхнього нормування, планування й аналізу 2. Визначення економічного збитку внаслідок надмірної плинності людських ресурсів Література [3, 4, 5]
7.	Соціальне партнерство у компаніях 1. Соціальне партнерство на підприємстві: сутність і функції 2. Система регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві 3. Колективний договір як засіб зміцнення соціального партнерства Література [1, 2, 3]
8.	Побудова співбесіди при пошук людських ресурсів підприємства 1. Технології проведення співбесіди. 2. Виявлення недоліків та переваг претендентів 3. Підбір тестів та опитувальників 4. Етичні меркування при співбесіді Література [1, 3, 7, 11]

7. ПОЛІТИКА КУРСУ І ЦІННОСТІ

Освоєння дисципліни «Сучасні технології менеджменту людських ресурсів» передбачає обов'язкове відвідування лекційних та практичних занять, а також самостійну роботу аспіранта.

Самостійна робота є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових аудиторних занять. Зміст самостійної роботи визначається програмою навчальної дисципліни, методичними матеріалами, завданнями та вказівками викладача, які передбачають можливість проведення самоконтролю. Самостійна робота може виконуватися в бібліотеках, аудиторіях Університету, а також за місцем проживання аспіранта. У випадку виникнення запитань за темами, винесеними на самостійне вивчення, аспірант може отримати необхідну консультацію викладача (за розкладом).

Частина матеріалу навчальної дисципліни, передбачена навчальним планом для самостійного засвоєння, виноситься на іспит разом з навчальним матеріалом, якої опрацьовувався при проведенні аудиторних навчальних занять.

У разі пропуску занять з поважної причини (підтвердженої відповідними довідками), Аспірант самостійно вивчає пропущений матеріал.

Після вивчення навчальної дисципліни проводиться екзамен в усній формі.

Екзамен – це форма підсумкового контролю засвоєння аспірантом теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни за семестр.

На підготовку к екзамену дається 2-3 дні згідно з розкладом екзаменаційної сесії.

Екзамен передбачає відповідь на білет. Білет включає два теоретичних запитання та практичне завдання. Перелік питань до екзамену надається аспірантам в началі семестру. Практичні завдання розв'язуються на практичних або семінарських заняттях впродовж семестру. На підготовку усної відповіді за екзаменаційним білетом надається 20-30 хвилин.

Знання та вміння аспіранта оцінюються за шкалою, визначеною Університетом.

Аспірантам, які одержали незадовільну оцінку, дозволяється ліквідувати академічну заборгованість до початку наступного семестру. При цьому повторне складання екзаменів допускається не більше двох разів: один раз – викладачу, другий – комісії, яка створюється завідувачем кафедри.

Аспіранти, які не з'явилися на екзамен без поважних причин, вважаються такими, що одержали незадовільну оцінку.

Під час вивчення курсу здобувачі вищої освіти повинні дотримуватись правил академічної доброчесності.

8. ВИМОГИ ВИКЛАДАЧА

Основними вимогами викладача навчальної дисципліни «Сучасні технології менеджменту людських ресурсів» до аспіранту є:

- обов'язкове відвідування лекційних та або практичних занять за розкладом;
- активність під час практичних занять;
- конструктивне підтримувати зворотний зв'язок на всіх заняттях;
- взаємодія викладач-аспірант базується на засадах взаємоповаги, такту та коректної поведінки;
- письмові роботи слід здавати в установлені строки; за несвоєчасну здачу робіт оцінка знижується;
- аспіранти, які не виконали заплановані завдання, до екзамену не допускаються.

Неприпустимо:

- пропуски з неповажних причин;
- користування телефонами під час занять;
- списування при здачі екзамену;
- проходження процедур контролю замість себе іншими особами; виконання навчальної роботи для інших осіб; здача навчальних завдань, підготовлених іншими особами;
- використання робіт (рефератів, курсових, контрольних, і ін. робіт) виконаних іншими особами в якості результатів своєї праці;
- відвідування занять в одязі, що не відповідає вимогам навчального закладу;
- порушувати тишу в приміщеннях загального доступу, призначених для навчальної та наукової діяльності.

9. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Поточне оцінювання аспірантів здійснюється у вигляді демонстрації їх результатів навчання та оцінювання: усної відповіді на питання лекційного курсу або тестування знань з певного розділу (теми) або з певних окремих питань лекційного курсу; розв'язання задач, вправ, виконання певних розрахунків тощо; виступу на практичних заняттях.

Підсумковий контроль проводиться для оцінювання якості засвоєння навчального матеріалу дисципліни з урахуванням результатів поточного контролю. Форма підсумкового контролю: *іспит*

Методи демонстрації результатів навчання за навчальною дисципліною

№ п/п	Результати навчання	Методи демонстрації
1	Знати та розуміти принципи технологій менеджменту людських ресурсів у організації та технологій роботи HR менеджера	Усна відповідь на питання лекційного курсу, виступ на заняттях, в дискусії
2	Знати різні методи аналізу інформації для обґрунтування ефективних управлінських рішень	Усна відповідь на питання лекційного курсу, виступ на практичних заняттях з аналітичним оглядом
3	Уміти здійснювати вибір інструментальних засобів для пошуку та	Усна відповідь на питання лекційного курсу, виступ на практичних заняттях з

	використання найбільш ефективного потоку людських ресурсів для організації	доповіддю, ессе, в дискусії, презентації результатів виконаних завдань, виконання певних розрахунків, розв'язання задач
4	Уміти проводити об'єктивний аналіз людських ресурсів організації на основі моніторингу	Розв'язання задач, вправ, виконання певних розрахунків; виступ на практичних заняттях з аналітичним оглядом, ессе, презентації результатів виконаних завдань
5	Уміти критично оцінювати отримані результати, формулювати висновки та рекомендації, оформляти наукові звіти за результатами проведеного дослідження	Усна відповідь на питання лекційного курсу, виступ на практичних заняттях з доповіддю, ессе, презентації результатів виконаних завдань
6	Уміти володіти технологіями планування професійної діяльності	Розв'язання задач, виступ на практичних заняттях з аналітичним оглядом, ессе;

10. СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ ЗА НАВЧАЛЬНОЮ ДИСЦИПЛІНОЮ

Шкала оцінювання ВНЗ	Національна оцінка	Критерії оцінювання
A	відмінно	Аспірант проявляє особливі здатності, уміє самостійно добувати знання, без допомоги викладача знаходить і обробляє необхідну інформацію, уміє використовувати набуті знання й уміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні дарування й похилості
B	добре	Аспірант вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, застосовує його на практиці, вільно вирішує вправи й завдання в стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначно
C		Аспірант уміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; у цілому самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, серед яких є істотні, підбирати аргументи для підтвердження думок
D	задовільно	Аспірант відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання й розуміння основних положень; за допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, серед яких значна кількість істотних
E		Аспірант володіє навчальним матеріалом на рівні вище початкового, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні
FX	не задовільно	Аспірант володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу

11. ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Управління людськими ресурсами як наука і часткова функція менеджменту: поняття, об'єкт та суб'єкт, принципи, методи, функції.
2. Сучасні технології менеджменту
3. Визначення поняття менеджменту людських ресурсів.
- 4 Еволюція поглядів на менеджмент людських ресурсів.
5. Поняття, цілі та чинники формування системи менеджменту людських ресурсів
6. Система людських ресурсів.
7. Моделі управління людськими ресурсами.
8. HRM та управління персоналом. Взаємозв'язок HR та ефективності організації.
9. Загальна роль функції управління людськими ресурсами у організації.
10. Роль HR у сприянні та управління змінами.
11. Людський капітал.
12. Технології менеджменту людських ресурсів
13. Політика та цілі HRM. Характеристики HRM.
14. Стратегічний HR менеджмент у компанії.
15. Критерії ефективної стратегії управління людськими ресурсами.
16. Загальні HR послуги.
17. Інструментарій менеджменту людськими ресурсами
18. Внутрішні та зовнішні фактори впливу на ринок людських ресурсів..
19. Вплив глобалізації на міжнародний ринок праці.
- 20 Міжнародні кадрові організації.
21. Організаційна культура та поведінка.
22. Hard & soft skills персоналу.
23. HR менеджмент. Еволюція професії «HR менеджер».
24. Організація функції HR у компанії.
25. Аутсорсинг HR функції менеджменту .
26. Роль HR менеджера в компанії.
27. Рекрутинг і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту.
28. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з людськими ресурсами.
29. Стратегії управління людськими ресурсами
30. Цілі стратегічного управління людськими ресурсами компанії.
31. Типи HR стратегій
32. Рівні прийняття стратегічних рішень.
33. Стратегічні варіанти і вибір. Підходи до розробки HR стратегії.
34. Методологія розробки стратегії. Проведення стратегічного аналізу.
35. Компетенції персоналу як основа стратегії розвитку організації.
36. Планування людських ресурсів у організації
37. Розвиток організації завдяки людським ресурсам.
38. Організаційна трансформація. Роль планування людських ресурсів.
39. Цілі планування людських ресурсів.
40. Оцінка майбутніх потреб у людських ресурсах.
41. Управління результативністю кадровою політикою
42. Сутність та цілі управління ефективністю та результативністю у організації.
43. Управління ефективністю як процес. Управління ефективністю як цикл.. 46.
- Циклічність ефективності у організації.
44. Комунікаційні заходи у компаніях
45. Сутність зворотного зв'язку Переваги і недоліки зворотного зв'язку.
46. Методи та стратегії залучення людських ресурсів
47. Ринки праці.
48. Рекрутинг.

49. Використання зовнішніх джерел і внутрішніх ресурсів при пошуку й відборі персоналу.
50. Учбові заклади як джерело формування людських ресурсів
51. Мотивування та винагорода персоналу організації
52. Визначення управління винагородою.
53. Елементи управління винагородою.
54. Філософія управління винагородою
55. Компоненти ефективної стратегії винагороди.
56. Людський капітал
57. Взаємозв'язок «управління людським капіталом» і «управління людськими ресурсами», «людський ресурс» і «людський капітал».
58. Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним.
59. Розвиток soft skills у персоналу.
60. Види компетенцій. Рамки компетенції.

12. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич О. А., Гавриш І. М., Семенченко Н. В., Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
2. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. Київ : Знання, 2011. 236 с.
3. Воронкова В.Г., Бельченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. за ред. В. Г. Воронкової. Київ: Професіонал, 2016. 576 с.
4. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / за наук. ред. О. І. Зайченко. Івано Франківськ, «ЛілеяНВ», 2015. 232 с.
5. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: навч. посіб. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
6. Петрова, І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. Київ : КНЕУ, 2013. 466 с.
7. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. / за наук.ред. О. І. Зайченко. ІваноФранківськ, «ЛілеяНВ», 2015. 232 с.
8. Погорелова М. І. Управління персоналом та економіка праці : навч. посіб. НТУ "Харків. політехн. ін-т". Харків : Щедра садиба плюс : НТУ "ХПІ", 2015. 521 с.
9. Сенько О. В. Організаційно-економічний механізм параметричного управління морською транспортною індустрією: монографія. Чернігів : СНТУ, 2019. 359 с.
10. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посіб. Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. 2016. 399 с.
11. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямулич М. І., Потьомкіна О. В., Середа О. В. Управління персоналом: підручник / за заг. наук. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : НТУ, 2018. 404 с.

13. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Освіта.ua. Менеджмент. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/>
2. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/>
3. Офіційний сайт державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
4. Офіційний сайт департаменту статистики Організації Об'єднаних Націй. URL: <http://unstats.un.org/unsd/default.htm>
5. Офіційний сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків URL: <http://www.kadrovik.ua/>
6. Інтернет-портал для управлінців Менеджмент.com.ua. URL: <http://www.management.com.ua/>
7. Офіційний сайт Міністерство інфраструктури України. URL : <http://www.mtu.gov.ua>.

8. Державна служба морського та внутрішнього водного транспорту України: URL: <https://marad.gov.ua/ua>