

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Кафедра готельно-ресторанної та курортної справи

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Проректор \_\_\_\_\_

“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### **HR-менеджмент**

Галузь знань 24 «Сфера обслуговування»

Спеціальність 241 «Готельно-ресторанна справа»

Факультет Туризму

Івано-Франківськ – 2021 рік

Робоча програма «HR-менеджмент» для студентів галуззі знань  
24 «Сфера обслуговування», Спеціальність 241 «Готельно-ресторанна справа».  
2021. 17 с.

Розробники: к.і.н., доц. Новосьолов О.В.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри

Готельно-ресторанної та курортної справи

Протокол від “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. № \_\_\_\_

Завідувач кафедри д.і.н., професор Клапчук В.М.

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)  
(підпис) (прізвище та ініціали)

“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Схвалено науково-методичною радою факультету

Протокол від “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. № \_\_\_\_

“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Голова \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)  
(підпис) (прізвище та ініціали)

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів 3	Галузь знань: 24 «Сфера обслуговування»	Вибіркова	
Модулів – 1	Спеціальність: 241 «Готельно-ресторанна справа» (Освітньо-професійна програма «Курортна справа»)	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		1-й	1-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання Реферат		Семестр	
Загальна кількість годин – 90		2-й	2-й
Тижневих годин для денної форми навчання: 2  аудиторних – 30 самостійної роботи студента – 60	Рівень вищої освіти: <u>магістр</u>	Лекції	
		16 год.	6 год.
		Практичні, семінарські	
		14 год.	4 год.
		Лабораторні	
		0	0
		Самостійна робота	
		60 год.	80 год.
Індивідуальні завдання:			
Вид контролю: Залік			

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 1/2

для заочної форми навчання – 1/8

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою: даної дисципліни є формування професійних компетентностей з управління людськими ресурсами на мікро-, мезо- та макрорівнях. Для досягнення мети поставлені такі основні завдання: оволодіти сучасними техніками управління людьми; отримати цілісного уявлення про HR менеджмент; оволодіти навичками рекрутингу, кар'єрного планування; набути навичок проведення бізнес-тренінгів та опанувати особливості їх оцінювання.

Вивчення цієї дисципліни дає можливість студенту знати:

- теоретичні знання та категорії з менеджменту та управління персоналом;
- основні концепції та методи управління персоналом;
- головні аспекти аналізу та планування роботи персоналу;
- особливості відбору, найму, розміщення та переміщення персоналу;
- теоретичні аспекти взаємовідносин працівників, формування
- сприятливого соціально-психологічного клімату.

вміти:

- впроваджувати в подальшу роботу сучасні тенденції найму та набору працівників;
- аналізувати та планувати роботу;
- планувати власну кар'єру;
- проводити бізнес-тренінги та використовувати основи гейміфікації в управлінні людьми;
- встановлювати пріоритетні особистісні та стратегічні цілі підприємства за рахунок використання методики Performance Management;
- аналізувати відносини в колективі та їх подальший розвиток;
- використовувати знання з однієї області в іншій та створювати нові знання;
- переконувати людей, організувати їх, вести за собою, втілювати довіру;
- впроваджувати та використовувати компенсаційні, стимулюючі та заохочувальні системи оплати праці.

### 3. Програма навчальної дисципліни

#### Змістовний модуль 1. Управління внутрішнім та зовнішнім середовищем підприємства

##### Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції

Сутність поняття «людські ресурси (HR)». Походження терміну «HR», історичний огляд аспектів його формування. Визначення понять «працівники» та «персонал». Сфери використання HR менеджменту. Основні HR-функції. Визначені основні HR-функції, представлена їх детальна характеристика. Роль HR-департаменту на підприємстві. Роль та місія HR-департаменту. Стандартний склад HR-служби на підприємстві.

##### Тема 2. Аналіз та проектування роботи з персоналом

Аналіз роботи з персоналом. Сутність аналізу. Мета та базові аспекти праці. Головні підходи до аналізу роботи з персоналом. Види HR-аналізу. Проектування роботи з персоналом. Сутність проектування. Основні методи проектування роботи з персоналом. Переваги та мотивуючі аспекти проектування.

##### Тема 3. Планування потреби та набір персоналу

Процес HR-планування. Сутність планування. Взаємозв'язок основних категорій персоналу із їх стратегічними потребами, що мають враховуватися при плануванні. Структура процесу HR-планування. Основні етапи планування. Фактори, що впливають на вибір роботи. Визначено фактори для кожного рівня процесу пошуку роботи. Індивідуальні характеристики шукачів роботи. Сутність та роль рекрутингу. Мета рекрутингу. Види рекрутингу, їх переваги та недоліки. Засоби найму персоналу. Джерела рекрутингу. Найбільш поширені проблеми найму працівників.

##### Тема 4. Відбір та розстановка кадрів

Відбір персоналу. Сутність відбору персоналу. Його мета та процедура проведення. Важливість та нагальність ефективного та результативного процесу відбору персоналу. Методи відбору персоналу. Типи інтерв'ю, особистісні тести, біографічні дані, тести когнітивних здібностей, ділові кейси, психологічні тести, самооцінка, асесмент центри. Розстановка кадрів. Сутність розстановки кадрів. Основна інформація, що надається під час проведення розстановки кадрів. Принципи розстановки кадрів. Найбільш поширені проблеми, що виникають в процесі розстановки персоналу.

## Змістовний модуль 2. Залучення, розвиток та компенсації персоналу

### Тема 5. Управління результативністю персоналу

Сутність та цілі управління результативністю. Трактуювання терміну «Performance management» або «PM». Основні цілі управління результативністю персоналу. Критерії вимірювання результативності персоналу. Перелік критеріїв вимірювання результативності та визначення їх сутності. Підходи до виміру результативності. Різноманітні підходи до виміру результативності. Порівняльна характеристика деяких з них. Зворотній зв'язок управління результативністю. Способи підвищення результативності з точки зору персоналу.

Тема 6. Вивільнення та утримання працівників Вивільнення працівників. Принципи справедливості вивільнення. Регулювання дисципліни. Розвиток лояльності персоналу. Програми підтримки працівників. Основи аутплейсменту. Управління плинністю кадрів. Управління добровільною та примусовою плинністю кадрів. Система штрафів. Процес нарахування штрафів. Поведінковий аспект. Психологічний аспект. Система заохочень. Процес нарахування заохочень. Моніторинг нарахування заохочень.

### Тема 7. Лідерство

Сутність лідерства. Моделі лідерства. Якості справжнього лідера. Стили лідерства. Лідерство та менеджмент. Бачення, цілі та стратегії лідерства. Місія компанії, менеджера, окремого працівника. Стратегічні цілі. Стратегії. Критерії успіху. Оцінка результатів. Отримання зворотного зв'язку. Тайм-менеджмент як функція лідерства. Сутність тайм-менеджменту. Принципи управління власним часом. Креативне мислення. Основні креативні техніки. Поради для менеджерів, як мислити креативно. Делегування повноважень. Особливості делегування. Напрямки делегування.

### Тема 8. Управління кар'єрою

Концепція кар'єри. Сутність кар'єри. Модель розвитку кар'єри. Стадії кар'єри. Системи планування кар'єри. Компоненти системи. Роль працівників, менеджерів та компанії у процесі планування кар'єри. Основні аспекти розвитку кар'єри. Соціалізація та орієнтація. Дуальна кар'єра. Поєднання роботи та сім'ї. Втрата роботи. Вихід на пенсію.

## 4. Структура навчальної дисципліни

Тема	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	Всього	Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Самостійна робота	Всього	Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Самостійна робота
<b>Модуль 1. Управління внутрішнім та зовнішнім середовищем</b>										
Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	14	2	2		10	10				10
Тема 2. Аналіз та проектування роботи з персоналом	14	2	2		10	10				10
Тема 3. Планування потреби та набір персоналу	12	2			10	12	2			10
Тема 4. Відбір та розстановка кадрів	14	2	2		10	12		2		10
<b>Всього за модулем 1</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>6</b>		<b>40</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>40</b>
<b>Модуль 2. Залучення, розвиток та компенсації персоналу</b>										
Тема 5. Управління результативністю персоналу	8	2	2		4	12	2			10
Тема 6. Вивільнення та утримання працівників	8	2	2		4	12	2			10
Тема 7. Лідерство	10	2	2		6	10				10
Тема 8. Управління кар'єрою	10	2	2		6	12		2		10
<b>Всього за модулем 2</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>20</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>40</b>
<b>Всього за дисципліною</b>	<b>90</b>	<b>16</b>	<b>14</b>		<b>60</b>	<b>90</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>80</b>

## 5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	2 год.
2	Тема 2. Аналіз та проектування роботи з персоналом	2 год.
3	Тема 4. Відбір та розстановка кадрів	2 год.
4	Тема 5. Управління результативністю персоналу	2 год.
5	Тема 6. Вивільнення та утримання працівників	2 год.
6	Тема 7. Лідерство	2 год.
7	Тема 8. Управління кар'єрою	2 год.
Всього		14

## 8. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	10
2	Тема 2. Аналіз та проектування роботи з персоналом	10
3	Тема 3. Планування потреби та набір персоналу	10
4	Тема 4. Відбір та розстановка кадрів	10
5	Тема 5. Управління результативністю персоналу	4
6	Тема 6. Вивільнення та утримання працівників	4
7	Тема 7. Лідерство	6
8	Тема 8. Управління кар'єрою	6
	Разом	60

## 9. Індивідуальні завдання

Індивідуальні завдання охоплюють всі основні теми дисципліни «HR-менеджмент». Метою цього виду навчання є засвоєння в повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця вищого рівня кваліфікації.

## 10. Методи навчання

У відповідності з характером пізнавальної діяльності студентів по засвоєнню змісту освіти виділяють такі методи, як пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, проблемного викладу, частково-пошукові та дослідницькі. Мова йде про класифікацію методів навчання на основі їх внутрішньої психологічної сторони. Підкреслимо, що внутрішня психологічна сторона методу навчання є складним



педагогічним синтезом різних психологічних процесів (відчуття і сприймання, пам'яті і мислення, емоцій, уваги і волі суб'єкта тощо) з метою і змістом навчання. Аспект передачі та сприймання навчальної інформації лежить в основі класифікації методів навчання. Науковці поділяють методи навчання на словесні (розповідь-пояснення, бесіда, лекція), наочні (ілюстрація, демонстрація) та практичні (досліди, вправи, лабораторні роботи, реферати тощо).

У залежності від основних дидактичних завдань, які вирішуються на конкретному етапі навчання, класифікацію методів здійснюють відповідно до етапів процесу навчання. Поряд з класифікаціями методів навчання, які відображають певну окрему сторону чи завдання навчально-виховного процесу, існують бінарні класифікації, що ґрунтуються на двох істотних ознаках як обов'язкових структурних властивостях методів.

Крім традиційних, у практиці педагогіки вищої школи за останні двадцять років великого розповсюдження та застосування набули й інші методи навчання, які ми називаємо нетрадиційними. Серед них певної уваги заслуговують так звані "активні" методи навчання. Особливістю є спонукання студента та викладача до активності, обов'язкову взаємодію в процесі навчання студентів між собою чи з іншими суб'єктами НВП.

Виділяють сім основних методів активного навчання: ділова гра, розігрування ролей, аналіз конкретних ситуацій, активне програмове навчання, ігрове проектування, стажування та проблемна лекція. Методи активного навчання використовуються для тренування та розвитку творчого мислення студентів, формування в них відповідних практичних умінь та навичок. Вони стимулюють і підвищують інтерес до занять, активізують та загострюють сприймання навчального матеріалу.

Ділова гра включає наявність ігрового моделювання та розподіл ролей між учасниками гри; наявність загальної мети всього ігрового колективу, досягнення якої забезпечується взаємодією учасників гри, підкоренням їх різнобічних інтересів цій загальній меті.

Розігрування ролей є простішим методом порівняно з діловою грою, що потребує менших затрат часу та засобів на розробку та впровадження. Взаємодія учасників ігрового заняття може здійснюватися, зокрема, у вигляді дискусій.

Аналізу конкретних ситуацій як нетрадиційного методу навчання властиві: наявність складної задачі чи проблеми, формулювання викладачем контрольних запитань з даної проблеми, обговорення можливих варіантів її вирішення. Метод активного програмового навчання характеризується однією специфічною рисою – поінформованістю викладача у правильному чи найоптимальнішому вирішенні поставленої перед студентами проблеми. "В принципі методи активного програмового навчання та ігрового навчання та ігрового

проектування можуть розглядатися як різновидності методу аналізу ситуацій. Їх виділення пов'язане з суттєвими відмінностями призначення, областей використання та масштабу ситуацій, що розглядаються".

Що стосується методу ігрового проектування, то при його використанні відсутнє наперед відоме вирішення поставленої перед студентами задачі.

На відміну від методу аналізу ситуацій для даного методу, процес проектно-конструкторського вироблення варіантів вирішення, їх захисту та обговорення може тривати кілька тижнів.

До нетрадиційних методів навчання відносять ще й навчальні модулі, які дедалі ширше використовуються в практиці педагогіки вищих навчальних закладів. Навчальним модулем вважають метод навчання, що активізує самостійну пізнавальну діяльність студентів, служить їй поетапній організації, регулюванню, контролю та оцінці. Поділяють навчальний модуль на п'ять складових частин: структурно-логічні схеми (виділяють основні блоки знань по темі, що вивчається); навчальну карту (встановлюється ієрархія елементів, що вивчаються); вибіркові тести для контролю (чи самоконтролю); задачі аналітичного чи графічного змісту (для контролю чи самоконтролю на більш високому рівні (на рівні умінь та навичок) та лабораторні роботи дослідницького характеру, що сприяють становленню та закріпленню знань з теорії. Дидактики вважають, що перехід до модульного навчання означав би корінне перетворення системи навчання.

Порівняно до вище згаданих складових частин навчального модуля розглядається "тьюторські" заняття. Кожне з них, за його словами, замінюючи семінарські та лабораторні роботи, "включає в себе три-чотири види навчальної роботи: дискусію щодо змісту вивчених першоджерел, аналіз педагогічних ситуацій, вирішення проблемно-педагогічних задач, рольову та ділову гру."

Відомо, що кожна професійна діяльність охоплює весь діапазон знань від першого до п'ятого рівнів. Звичайно, щось залишається на рівні поверхневого знайомства, щось на рівні автоматичних навичок, але навчально-пізнавальна діяльність, яка стосується спеціальності, повинна сягати п'ятого рівня – категорії творчості. Зрозуміло, що на лекціях, особливо потокових, неможливо досягти не те, щоб п'ятого рівня знань, але й третього, четвертого. Саме задля цього ми повинні використовувати такі методи навчання, які спонукають та активізують індивідуальну діяльність студентів. З огляду на вищесказане пропонуємо дану класифікацію, яка, ще раз наголошуємо, не є сталою, а може змінюватися відносно тенденцій розвитку Методів навчання. Сталим може залишатися лише твердження про використання тих чи інших методів для набуття певного рівня знань. Домінуюче місце займають заняття лекція-семінар.

## 11. Методи контролю

Оцінювання знань, вмінь і навичок студентів включає ті види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни «HR-менеджмент» передбачають лекційні й семінарські заняття, самостійну роботу і виконання індивідуальних завдань.

Перевірку і оцінювання знань студентів проводять в наступних формах:

оцінювання роботи і знань студентів під час практичних занять;

- оцінювання виконання і захист індивідуального науково-дослідного завдання;
- презентація результатів науково-дослідної роботи;
- написання і захист глосарію;
- складання проміжного контролю знань за змістовими модулями (тестування);
- складання заліку.

*Поточне оцінювання* знань студентів здійснюють під час проведення практичних занять, і воно має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю є:

активність і результативність роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни;

відвідування занять;

виконання індивідуального науково-дослідного завдання;

складання глосарію;

складання проміжного контролю із змістових модулів.

Контроль систематичного виконання самостійної роботи та активності на практичних заняттях проводять за 5-бальною шкалою за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії і методології проблем, що розглядаються;

ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

знайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;

уміння поєднувати теорію з практикою при розгляді практичних ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків при виконанні індивідуальних завдань, та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Оцінювання знань студента під час виконання завдань для самостійної роботи проводять за 5-бальною шкалою.

Оцінку «відмінно» ставлять за умови відповідності виконаного завдання студента або його усної відповіді до всіх зазначених критеріїв. Відсутність тієї чи іншої складової знижує оцінку.

При оцінюванні практичних занять увагу приділяють також їх якості й самостійності, своєчасності здачі виконаних завдань викладачу (згідно з графіком навчального процесу). Якщо якась з вимог не буде виконана, то оцінка буде знижена.

*Презентація результатів наукових робіт* є додатковою частиною самостійної роботи студента над навчальною дисципліною «HR-менеджмент».

Мета підготовки презентації результатів наукових робіт – поглиблення теоретичних знань, набутих студентами в процесі вивчення дисципліни та оволодіння навичками оформлення і викладення результатів проведеної науково-дослідної роботи.

*Проміжний контроль* рівня знань передбачає виявлення опанування студентом лекційного матеріалу і вміння застосування його для вирішення практичної ситуації і проводиться у вигляді тестування. При цьому тестове завдання може містити як запитання, що стосуються суто теоретичного матеріалу, так і запитання, спрямовані на вирішення невеличкого практичного завдання.

Проміжний тестовий контроль проводить два рази за семестр (в рамках вивчення змістовного модуля чи теми). Загальна тривалість тестів з модуля I «Управління внутрішнім та зовнішнім середовищем підприємства» – 1,5 години, з модуля II «Залучення, розвиток та компенсації персоналу» - 1,5 години. Поточне тестування з кожного змістового модуля складається з 20 тестів. Одна правильна відповідь на кожен з тестів дорівнює 0,2 бала. Тестове завдання містить запитання одиничного і множинного вибору різного рівня складності. Для оцінювання рівня відповідей студентів на тестові завдання використовують наступні критерії оцінювання.

Тести можуть бути застосовані як з метою контролю, так і для закріплення теоретичних знань і практичних навичок.

Тести для проміжного контролю обирають із загального переліку тестів за відповідними темами.

*Підсумковий контроль за модулем I* - у формі заліку, за *модулем II* - у формі заліку.

Загальна тривалість заліку – 2 години. До складання заліку допускаються студенти, що мають задовільну кількість балів із складених тестів з основних навчальних елементів змістових модулів, написання реферату (тез, доповіді), складання глосарію та інших завдань передбачених програмою дисципліни.

## 12. Розподіл балів, які отримують студенти

Приклад для заліку в силабусі 2 різні схеми???

Поточне тестування та самостійна робота										ІНДРС/СРС	Сума
Змістовий модуль №1					Змістовий модуль № 2						
T1	T2	T3	T4	TK 1	T5	T6	T7	T8	TK 2		
Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції			Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції		Тема 1. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	
40				5	40				5	10	100

## Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
80 – 89	B	добре	
70 – 79	C		
60 – 69	D	задовільно	
50 – 59	E		
26 – 49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-25	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## 13. Методичне забезпечення

1. Андренко І. Менеджмент готельно-ресторанного господарства: підручник. Харків: ХНУМГ, 2014. 431 с.
2. Ілляшенко С., Інноваційний менеджмент, ВТД-Університетська книга, Суми, 2010, 334 с.
3. Ісаєнко В., Ніколаєв К., Бабікова К., Білявський Г., Смирнов І.Г. Стратегія сталого розвитку (туристична галузь). Навчальний посібник. Київ: Видавництво Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. 2014, 300 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2012. 397 с.
5. Микитюк П. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Економічна думка. 2006, с. 295.

## 14. Рекомендована література

1. Друкер Питер Ф. Наука інновації. Креативное мышление в бизнесе / Пер. с англ. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2006. С.148 – 164.
2. Дудар Т., Мельниченко В. В. Інноваційний менеджмент. Тернопіль: Економічна думка, 2008, 250 с.
3. Інноваційний розвиток підприємства. Навчальний посібник / За ред. П. П. Микитюка. Тернопіль: ПП «Принтер Інформ», 2015. 224 с.
4. Леонард Дороти, Рейпорт Джеффри Ф. К інноваціям – через емпатическое проектирование. Креативное мышление в бизнесе / Пер. с англ. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2006.
5. Роббинз Стивен П., Коултер М., Менеджмент, Издательский дом «Вильямс», Москва, 2006, 1056 с.

*Допоміжна*

1. Гугул О. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка*. 2013. № 6(44). С. 194-198.
2. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. № 9. С. 37–41.
3. Економічний словник / Й. Завадський, Т. Осовська, О. Юшкевич. Київ: КОНДОР, 2006. 356 с.
4. Короленко С. Коучинг як інноваційний інструмент ефективного управління персоналом. *Економіка. Управління. Інновації*. 2013. № 1. С. 53-60

5. Костюк О. Інноваційні інструменти управління персоналом. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки*. Полтава: ПДАА. Вип. 1 (6). Т. 1. 2013. С. 143-147.
6. Люта Г. Павленко І. Вплив інноваційних технологій на систему управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 12. С.298 – 303.
7. Михайлова Л., Гуторов О.І., Турчіна С.Г., Шарко І.О. Інноваційний менеджмент. Київ: Центр учбової літератури. 2015, 234 с.
8. Набатова О. Соціальні інновації: поняття, види, суб'єкти. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого*. 2011, № 6, с.58 – 66.
9. Погорелова Т. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки) : зб. наук. пр.* Харків : НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 101-104.

#### 15. Інформаційні ресурси

1. Граждан О.Б. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/alegre380/ss-27864884> (
2. Довгаль О. Інноваційне управління персоналом. *Ефективна економіка*. 2015. № 5. [Електронний ресурс]: Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2015\\_5\\_91](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_5_91).
3. Закон України «Про інноваційну діяльність». «Відомості Верховної Ради України (ВВР)», 2002, № 36.
4. Погребняк, А. Ю. Інноваційне управління персоналом як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. *Актуальні проблеми економіки та управління : збірник наукових праць молодих вчених*. – Електронні текстові дані. 2018. Вип. 12. [Електронний ресурс]: Режим доступу: [https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/24667/1/2018-12\\_4-01.pdf](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/24667/1/2018-12_4-01.pdf)

#### Примітки:

1. Робоча програма навчальної дисципліни є нормативним документом вищого навчального закладу і містить виклад конкретного змісту навчальної дисципліни, послідовність, організаційні форми її вивчення та їх обсяг, визначає форми та засоби поточного і підсумкового контролю.
2. Розробляється лектором. Робоча програма навчальної дисципліни розглядається на засіданні кафедри, у методичній комісії факультету, інституту, підписується завідувачем кафедри, головою методичної комісії і затверджується проректором з науково-педагогічної роботи.