

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ В.О.СУХОМЛИНСЬКОГО

Механіко-математичний факультет

Кафедра економіки та менеджменту



Проректор із науково-педагогічної
роботи _____ О.А.Кузнецова

« 26 » серпня 2020 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Ступінь магістра

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

спеціальність 051 Економіка

освітня програма Управління персоналом та економіка праці

2020 – 2021 навчальний рік

Розробник: Стройко Тетяна Володимирівна, завідувач кафедри економіки та менеджменту, доктор економічних наук, професор С /Т. В. Стройко/

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри економіки та менеджменту

Протокол № 1 від « 26 » серпня 2020 р.

Завідувач кафедри С /Т.В.Стройко/

« 26 » серпня 2020 р.

Керівник проєктної групи С / Стройко /

« 26 » серпня 2020 р.

Анотація

Одним з найголовніших аспектів підвищення рівня ефективності та конкурентоспроможності сучасних організацій є висококваліфікований, досвідчений персонал, який дозволяє реалізовувати прогресивні, інноваційні, наукомісткі проекти та технології.

Навчальний курс „Технології управління персоналом” передбачає поглиблене вивчення основних організаційних та методологічних засад реалізації сучасних та інноваційних технологій в управлінні персоналом. Знання основ теорії та володіння практичними навиками у галузі сучасних технологій управління персоналом є особливо цінними для студентів, які навчаються за магістерськими програмами, оскільки вони – майбутні професіонали та керівники.

Його мета сформувані у студентів теоретичні та прикладні знання в галузі використання сучасних персонал-технологій у практиці управління організаціями.

Завдання дисципліни забезпечити вивчення студентами теоретичних засад поширених на підприємствах технологій управління людськими ресурсами та набуття вмінь практичного їх застосування у процесах добору, оцінювання та використання персоналу.

Ключові слова: управління персоналом, технології працевлаштування, інноваційні технології працевлаштування, персонал-технології, управління людськими ресурсами.

Annotation

One of the most important aspects of testing the effectiveness and competitiveness of modern organizations is a highly qualified, research staff, which allows you to implement progressive, progressive, design, mysterious science, science.

The training course "Technology of personnel management" provides in-depth__ study of the basic organizational and methodological principles of implementation of modern and innovative technologies in personnel management. Knowledge of the basics of theories and young practical tools with unique personnel management technologies is especially valuable for students, who must be master's programs, fragments of stench - future professionals and managers.

Its purpose is to provide students with theoretical and applied knowledge in the field of science and technology of modern technologies in the practical management of organizations.

Certification of disciplines for the provision of services for students to expand the technology of technological management of human resources and a set of practical materials to ensure the quality of work, education and training.

Key words: personnel management, employment technologies, innovative employment technologies, personnel technologies, human resources management.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Нормативна
Загальна кількість годин – 150	Спеціальність: 051 Економіка Освітня програма: Управління персоналом та економіка праці	Рік підготовки
		2-й
		Семестр
		3-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи студента – 8	Ступінь магістра	Лекції
		4 год.
		Практичні, семінарські
		4 год.
		Лабораторні
		год.
		Самостійна робота
		142 год.
		Курсова робота:
Вид контролю:		
іспит		

Мова навчання – українська.

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить: для денної форми навчання – 150 год.: 8 год. – аудиторні заняття, 142 год. – самостійна робота (6 % / 94 %).

2. Мета, завдання навчальної дисципліни та очікувані результати

Мета: сформувати у студентів теоретичні та прикладні знання в галузі використання сучасних персонал-технологій у практиці управління організаціями.

Завдання: вивчення студентами теоретичних засад поширених на підприємствах технологій управління людськими ресурсами та набуття вмінь практичного їх застосування у процесах добору, оцінювання та використання персоналу.

Передумови для вивчення дисципліни: Економіка підприємств, Управління персоналом, Менеджмент, Стратегічне управління людськими ресурсами.

Навчальна дисципліна для спеціальності 051 «Економіка» складається з 5 кредитів.

1. Мета та завдання навчальної дисципліни та очікувані результати

1.1. Мета сформувати у студентів теоретичні та прикладні знання в галузі використання сучасних персонал-технологій у практиці управління організаціями.

1.2. Основними **завданнями** вивчення дисципліни є: вивчення студентами теоретичних засад поширених на підприємствах технологій управління людськими ресурсами та набуття вмінь практичного їх застосування у процесах добору, оцінювання та використання персоналу.

Програмні результати навчання:

ПРН 2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності.

ПРН 6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.

ПРН 9. Приймати ефективні рішення за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень.

ПРН 12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.

1. 3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студент оволодіває такими компетентностями:

I. Загальнопредметні:

ЗК1. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5. Здатність працювати в команді.

II. Фахові:

ФК 1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень.

ФК 5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

ФК 6. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.

ФК 10. Здатність до розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем. Додатково для освітньо-професійних програм.

Програма навчальної дисципліни
Кредит 1 Сутність і місце персонал-технологій в управлінні
організацією

Тема 1. Методологічні основи технологій управління персоналом.

Необхідність використання сучасних методичних підходів і процедур в управлінні персоналом. Основні вимоги та принципи технологічної побудови системи управління персоналом. Ресурсне забезпечення побудови системи управління персоналом: організаційно-методичне та документаційне, кадрове, інформаційне, технічне та фінансове забезпечення. Економічна доцільність використання різних методичних підходів і процедур в управлінні персоналом.

Предмет, об'єкт, мета і завдання навчальної дисципліни «Технології управління персоналом», її структура та основні завдання. Взаємозв'язок навчальної дисципліни «Технології управління персоналом» з іншими науками.

Тема 2. Аналіз робіт в організації. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.

Сутність і завдання аналізу робіт. Напрями використання результатів аналізу робіт у практиці управління персоналом. Характеристика інформації, отриманої у результаті аналізу робіт. Етапи аналізу робіт: аналіз структури організації та визначення місця кожного робочого процесу в ній; визначення цілей та завдань аналізу робіт; відбір типових робочих місць для аналізу; вибір методу аналізу; збирання інформації; опис та специфікація робіт.

Формулювання критеріїв підбору кандидатів на вакантну посаду. Складання опису та специфікації роботи. Складання посадової інструкції та паспорта посади. Призначення, структура, зміст основних розділів, технологія розроблення посадової інструкції. Сутність, призначення, зміст, технологія розроблення професіограми. Технології розроблення кваліфікаційної карти і карти компетенцій для певної посади. Формування профілю посади. Розроблення критеріїв підбору кандидатів на вакантні посади. Основні правила складання профілю посади.

Кредит 2. Методичні основи технологій професійного підбору персоналу на вакантну посаду

Тема 3. Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду.

Технології пошуку та залучення кандидатів на вакантну посаду. Сутність, етапи та суб'єкти професійного підбору персоналу. Переваги та недоліки внутрішнього та зовнішнього джерел підбору персоналу. Чинники, які впливають на вибір джерел підбору персоналу. Способи пошуку й залучення кандидатів на зовнішньому ринку праці власними зусиллями організації. Переваги розміщення оголошень про наявні вакансії на корпоративному сайті компанії. Формування позитивного бренду роботодавця та його роль в залученні кандидатів на вакантну посаду.

Тема 4. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду

Мета, призначення та склад документів, що використовуються під час професійного підбору персоналу. Технологія перевірки документів кандидатів на вакантні посади. Вивчення резюме кандидатів на вакантну посаду. Призначення та вимоги до складання претендентами автобіографії. Вивчення автобіографії. Перевірка рекомендацій.

Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Ефективність різних методів оцінювання кандидатів.

Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів. Види інтерв'ю. Фактори, які визначають зміст і структуру інтерв'ю. Технології проведення інтерв'ю. Підготовка до інтерв'ю. Розроблення опитувальних листів. Структуроване інтерв'ю. Збирання інформації про претендента під час інтерв'ю: формально-біографічна, професійно-освітня; особистісна частини інтерв'ю. Типи запитань, які використовуються під час інтерв'ю.

Кредит 3. Застосування сучасних персонал – технологій в організації

Тема 5. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду.

Тестування як метод оцінювання претендентів. Види тестів: на професійну придатність, загальні та інтелектуальні здібності, особистісні, проєктивні, психологічні тести. Основні правила тестування. Технологія підготовки до проведення тестування. Технології проведення тестування. Надійність результатів оцінки, отриманих за допомогою тестів, джерела помилок. Оцінювання дієвості тесту. Життєвий цикл тесту. Необхідність та способи апробації тестових методик.

Графологія як наука та сфера практичної діяльності. Використання графологічної експертизи під час оцінювання кандидатів. Особливості почерку, які вивчаються під час графологічної експертизи. Зв'язок між психологічними якостями та характеристиками почерку людини. Правила проведення графологічної експертизи.

Тема 6. Прийняття рішення про заповнення вакансії та укладення трудового договору.

Процедура ухвалення остаточного рішення про заповнення вакансії. Методи оброблення інформації, отриманої на різних етапах професійного підбору. Варіанти ухвалення остаточного рішення про прийняття на роботу одного з претендентів.

Вірогідні варіанти рішень за результатами оцінювання та форми подальшої взаємодії з кандидатом. Процедура відмови кандидатам у прийнятті на роботу. Вміст листа з відмовою кандидату після вивчення резюме, інтерв'ю. Укладання трудового договору та уведення працівника в посаду. Обов'язкові та додаткові умови трудового договору. Документи, які має подати найманий працівник до служби персоналу для оформлення трудового договору.

Кредит 4. Технології роботи рекрутингових агентств

Тема 7. Технології роботи рекрутингових агентств.

Рекрутування як особливий вид послуг у підборі персоналу. Цілі та завдання рекрутингових агенцій. Очікування сторін (роботодавців і рекрутерів) від співробітництва у галузі підбору персоналу. Інфраструктура ринку рекрутингових послуг. Стратегії роботи рекрутингових агенцій: спеціалізація і диверсифікація. Стандартний і прямий пошук персоналу. Послуги рекрутингових агенцій у підборі персоналу: хедхантинг (headhunting), екзек'ютів сеч (executive search), аутплейсмент (outplacement), рекрутмент (recruitment).

Завдання і компетенції фахівців з підбору персоналу. Етапи рекрутування.

Тема 8. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом

Сутність аутсорсингових послуг. Причини, які зумовлюють використання організаціями аутсорсингових послуг. Форми, види та переваги аутсорсингу персоналу за допомогою лізингових відносин. Розрахунок витрат на залучення співробітника на умовах лізингу: витрат на заробітну плату фахівця, взятого в лізинг, та витрати на винагороду компанії – лізингодавця.

Передумови використання організаціями схем виведення персоналу зі свого штату (аутстафінгу). Відмінності між технологіями аутсорсингу, лізингу та аутстафінгу.

Переваги використання організаціями схем виведення персоналу зі свого штату. Переваги зайнятості на умовах аутстафінгу для різних категорій персоналу.

Вірогідні проблеми юридичного та управлінського характеру, пов'язані з виведенням персоналу зі штату організації.

Основні етапи розроблення та реалізації проєктів з виведення персоналу зі штату організації. Технологія виведення персоналу зі штату організації. Основні положення договору щодо надання послуг аутстафінгу. Обов'язки та відповідальність агенції, яка надає послуги аутстафінгу. Обов'язки та відповідальність організації, яка залучає працівників на умовах аутстафінгу.

Порядок розрахунків за надання послуг з аутстафінгу.

Кредит 5. Організаційне та методичного забезпечення оцінювання персоналу

Тема 9. Технології комплексного оцінювання персоналу

Місце оцінювання працівників у системі персонал-технологій. Зміст, показники та критерії оцінювання персоналу. Оцінювання персоналу за ключовими компетенціями. Стандарти та еталони в оцінюванні персоналу.

Формування змісту оцінювання персоналу. Фактори, які впливають на вибір показників (ключових компетенцій) оцінювання персоналу. Правила, якими слід керуватись під час розроблення показників оцінювання.

Технологія розроблення показників оцінювання. Методичні аспекти розроблення шкали оцінювання. Варіанти побудови оцінювальних шкал. Описові шкали оцінювання рівнів прояву якостей (компетенцій).

Технологія оцінювання персоналу за досягненням поставлених цілей. Методичні підходи до розроблення комплексної методики оцінювання персоналу. Специфічні особливості оцінювання працівників різних категорій персоналу.

Тема 10. Процедура оцінювання працівників

Процес оцінювання: характеристика його основних елементів. Місце проведення оцінювання. Фактори, які впливають на вибір місця проведення оцінювання. Періодичність оцінювання. Фактори, від яких залежить періодичність оцінювання персоналу. Вибір часового інтервалу оцінювання персоналу.

Вибір суб'єктів оцінювання персоналу. Формальні та неформальні суб'єкти оцінювання. Керівники, співробітники служби персоналу, колеги, підлеглі, незалежні експерти як суб'єкти оцінювання персоналу, їхні слабкі та сильні сторони. Самооцінювання, його переваги та недоліки. Комісія, яка об'єднує різних суб'єктів. Використання оцінювання «360». Визначення відповідальних осіб за проведення оцінювання.

Оформлення результатів оцінювання. Використання спеціальних бланків, форм, листів, характеристик. Методичні аспекти розроблення оцінювальних форм.

Порядок виставлення оцінок. Анонімне, конфіденційне та відкрите виставлення оцінок.

Система автоматизованої атестації керівників, професіоналів і фахівців.

Використання пакетів програм для тестування кандидатів.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усьо -го	у тому числі				
л		п	лаб	інд	с.р.	
Кредит 1 Сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією						
Тема 1. Методологічні основи технологій управління персоналом	15	1	-	-	-	14
Тема 2. Аналіз робіт в організації. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.	15	-	1	-	-	14
Кредит 2. Методичні основи технологій професійного підбору персоналу на вакантну посаду						
Тема 3. Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду	15	1	-	-	-	14
Тема 4. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	15	-	1	-	-	14
Кредит 3. Застосування сучасних персонал – технологій в організації						
Тема 5. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	15	-	-	-	-	15
Тема 6. Прийняття рішення про заповнення вакансії та укладення трудового договору	15	1	-	-	-	14
Кредит 4. Технології роботи рекрутингових агентств						
Тема 7. Технології роботи рекрутингових агентств	15	1	-	-	-	14
Тема 8. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	15	-	1	-	-	14
Кредит 5. Організаційне та методичного забезпечення оцінювання персоналу						
Тема 9. Технології комплексного оцінювання персоналу. Процедури оцінювання працівників	30	-	1	-	-	29
Всього по дисципліні	150	4	4	-	-	142

4. Темі лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
Кредит 1 Сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією		
1	Методологічні основи технологій управління персоналом	1
2	Аналіз робіт в організації. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.	-

Кредит 2. Методичні основи технологій професійного підбору персоналу на вакантну посаду		
3	Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду	1
4	Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	-
Кредит 3. Застосування сучасних персонал – технологій в організації		
5	Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	-
6	Прийняття рішення про заповнення вакансії та укладення трудового договору.	1
Кредит 4. Технології роботи рекрутингових агентств		
7	Технології роботи рекрутингових агентств	1
8	Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	-
Кредит 5. Організаційне та методичного забезпечення оцінювання персоналу		
9	Технології комплексного оцінювання персоналу. Процедури оцінювання працівників	-
	Разом	4

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
Кредит 1 Сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією		
1	Методологічні основи технологій управління персоналом	-
2	Аналіз робіт в організації. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.	1
Кредит 2. Методичні основи технологій професійного підбору персоналу на вакантну посаду		
3	Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду	-
4	Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	1
Кредит 3. Застосування сучасних персонал – технологій в організації		
5	Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	-
6	Прийняття рішення про заповнення вакансії та укладення трудового договору.	-
Кредит 4. Технології роботи рекрутингових агентств		
7	Технології роботи рекрутингових агентств	-
8	Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	1
Кредит 5. Організаційне та методичного забезпечення оцінювання персоналу		
9	Технології комплексного оцінювання персоналу. Процедури оцінювання працівників	1
	Разом	4

6. Лабораторні заняття (не передбачено навчальним планом)

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
Кредит 1 Сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією		
1	Методологічні основи технологій управління персоналом	14
2	Аналіз робіт в організації. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.	14
Кредит 2. Методичні основи технологій професійного підбору персоналу на вакантну посаду		
3	Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду	14
4	Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	14
Кредит 3. Застосування сучасних персонал – технологій в організації		
5	Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	15
6	Прийняття рішення про заповнення вакансії та укладення трудового договору.	14
Кредит 4. Технології роботи рекрутингових агентств		
7	Технології роботи рекрутингових агентств	14
8	Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	14
Кредит 5. Організаційне та методичного забезпечення оцінювання персоналу		
9	Технології комплексного оцінювання персоналу. Процедури оцінювання працівників	29
	Разом	142

8. Індивідуальне навчально-дослідне завдання (не передбачено навчальним планом)

9. Форми роботи та критерії оцінювання

Рейтинговий контроль знань студентів здійснюється за 100-бальною шкалою:

Шкала оцінювання: національна та ECTS

ОЦІНКА ЄКТС	СУМА БАЛІВ	ОЦІНКА ЗА НАЦІОНАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ	
		екзамен	залік
A	90-100	5 (відмінно)	5/відм./зараховано
B	80-89	4 (добре)	4/добре/ зараховано
C	65-79		
D	55-64	3 (задовільно)	3/задов./ зараховано
E	50-54		
FX	35-49	2 (незадовільно)	Не зараховано

Форми поточного та підсумкового контролю. Комплексна діагностика знань, умінь і навичок студентів із дисципліни здійснюється на основі результатів проведення поточного й підсумкового контролю знань (КР). Поточне оцінювання (індивідуальне, групове і фронтальне опитування, самостійна робота, самоконтроль). Завданням поточного контролю є систематична перевірка розуміння та засвоєння програмового матеріалу, виконання практичних,

лабораторних робіт, уміння самостійно опрацьовувати тексти, написання і захист реферату, есе.

Завданням підсумкового контролю (КР, залік) є перевірка глибини засвоєння студентом програмового матеріалу.

Критерії оцінювання відповідей на практичних заняттях:

Студенту виставляється відмінно якщо він 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.

Студенту виставляється дуже добре якщо він повно володіє навчальним матеріалом, аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань.

Студенту виставляється добре якщо він достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано 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..

Студенту виставляється достатньо якщо він в цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки.

Студенту виставляється мінімальний задовільно якщо він не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності,

Кількість балів у кінці **семестру** повинна складати від 250 до 500 балів (за 5 кредитів по спеціальності 051 «Економіка»).

051 «Економіка»

										КР	Накопичувальні бали/сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T 10		
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	150	500/ 100

10. Засоби діагностики

Засобами діагностики та методами демонстрування результатів навчання є: завдання до практичних занять, завдання для самостійної та індивідуальної роботи (зокрема есе, реферати), презентації результатів досліджень, тестові завдання, контрольні роботи.

11. Методи навчання

Для засвоєння студентами навчального матеріалу використовуються такі методи навчання:

- методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності;
- методи стимулювання і мотивації навчальної діяльності;
- методи контролю і самоконтролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності.

I. *Словесні методи навчання*(розповідь, лекція, бесіда і ін.)

1. Розповіді (усна розповідь викладання навчального матеріалу, яка не переривається питаннями навчаємих: розповідь-вступ, розповідь-викладання, розповідь-висновок.

2. Навчальна лекція (викладення матеріалу, що відрізняється великою ємністю, ніж розповіді, великою складністю логічних побудов, образів, доказів і узагальнень).

3. Бесіда(організується з допомогою ретельно продуманої системи питань, що поступово підводять учнів до засвоєння системи фактів, нового поняття або закономірності.).

II. *Наочні методи навчання*(візуальне сприймання дійсності).

III. *Практичні методи навчання* (постановка завдання, планування його виконання, оперативного стимулювання, регулювання і контролю, аналізу підсумків практичної роботи, виявлення причин недоліків, корегування навчання для повного досягнення мети).

IV. *Індуктивні методи навчання*(викладаються спочатку факти, демонструється досвід, наочність, організується виконання вправ, поступово підводячи до узагальнень, визначення понять, формулювання законів).

V. *Дедуктивні методи навчання* (повідомляється загальне положення, формулу, закон, а після цього поступово починається наведення прикладів, більш конкретні задачі.).

VI. *Репродуктивні методи навчання*(застосування за зразком раніше або щойно придбаних знань, відпрацювання практичних вмінь і навиків).

VII. *Проблемно-пошукові методи*(створюється проблемна ситуація (ставиться питання, пропонується задача, експериментальне завдання), організується колективне обговорення можливих підходів до рішення проблемної ситуації, стимулюється висунування гіпотез, тощо.).

12. Рекомендована література

Базова

1. Аникин Б. А., Рудая И. Л. Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента : учеб, пособие. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 320 с.

2. Беленко П. Хедхантинг: принципы и технологии. – СПб : Питер, 2006. – 2006. – 188 с.

3. Василів В. Б. Інформаційні системи менеджменту персоналу : навч. посіб./ В. Б. Василів; Нац. ун-т водного госп-ва та природокористування. - Рівне : НУВГП, 2014. - 147 с.

4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 1.Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності. -Розд. 1. Професії керівників професіоналів фахівців та технічних службовців. -Краматорськ : Центр продуктивності 2004.

5. Загірняк М. В. Психологія управління : навч. посіб. / М. В. Загірняк, А. Б.Почтовюк; ред.: Л. П. Гобельовська. - Х. : Точка, 2011. - 193 с.

6. Иванова С. В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час.– М. : Альпина Паблишер, 2016. – 272 с.

7. Иванова С. В. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – 174 с.

8. Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью. – М. : Гуманитарный центр, 2011. – 160 с.

9. Карлін М.І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М.І. Карлін, О.В. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. – 2017. - 1(15). – С. 96-102.

10. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 301 с.

14. Курбанов А.Х., Плотников В.А. Аутсорсинг: История, методология, практика. – М.:Инфра-М, 2011. – 112 с.

12. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий:учебно-практ. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малувев. – М. : Дашков и К°, 2011. –344 с.

19. Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М. М. Новікова, Л. О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. - Х., 2012. - 217 с.

20. Петрова И.В. Эффективный аутсорсинг. Механизм принятия управленческих решений. – М. : Инфра – М, РИОР, 2014. – 108 с.

21. Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С.Суков, А. О. Василенко, О. І. Волошин; ред.: В. М. Данюк; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана", ПАТ "Новокраматор. машинобуд. з-д". - Вид. 2-ге, зі змінами. - Київ : КНЕУ, 2014. - 666 с.

28. Харцій, О. М. Візуальна психодіагностика : навч. посіб. (модульний варіант) / О. М. Харцій. - Л. : Магнолія 2006, 2016. - 223 с.

29. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. - К., 2009. - 399 с.

Додаткова

30. Гавриш О. А. Управління персоналом сучасної організації : навч. посіб. / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, Н. О. Сімченко, Н. І. Ситник, В. Е. Грамотнєв; ред.: Т. В. Лазоренко; Нац. техн. ун-т України "Київ. політехн. ін-т". - К., 2011. - 333 с.

31. Доценко Н. В. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроєктів та програм : монографія / Н. В. Доценко, Л. Ю. Сабадош, І. В. Чумаченко; ред.: І. В. Чумаченко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова. - Харків, 2015. - 201 с.

35. Жечко Т.М. Как оценить человека за полчаса. - СПб.: Питер, 2008. - 160 с. 36. Жлуктенко В. І., Наконечний С. І., Савіна С. С. Теорія ймовірностей і математична статистика: навч.-метод. посібник : у 2 ч. – Ч. II. Математична статистика. – К.: КНЕУ, 2001, – С. 331. – тема 11

32. Иванов А. Е. Как закрыть вакансию. Органайзер рекрутера. – М. : Вершина, 2006. – С. 115– 116.

33. Иванова С. В. 50 советов по рекрутингу. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – 256 с.

34. Карташов С.А. Рекрутинг. Найм персонала [Текст] : учеб. пособие / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев. – 2-е изд. - М. : Экзамен, 2003. – 319 с.

35. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О.Цимбалюк; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2011. - 397 с.

36. Кузнецов И. Центры оценки: работа над ошибками // Управление персоналом. – 2006,– № 3 , – С. 22.

37. Морушко О. О. Кадровий менеджмент : навч. посіб. / О. О. Морушко; Нац.ун-т "Львів. політехніка". - Львів, 2014. - 173 с.

38. Пашутин С. Оптимизация административных расходов при использовании аутстаффинга // Управление персоналом. – 2006. – № 9 (139). – С. 73. – тема 10.

39. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы [Текст] : монография / Ю. В. Долженкова [и др.] ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М. : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2015. - 311 с.

40. Соціально-психологічні технології управління персоналом: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., 26 - 27 берез. 2010 р., Харків / АПН України, Ун-т менедж. освіти, Харк. нац. екон. ун-т. - Х., 2010. - 100 с.

41. Спарроу Э. Успешный IT-аутсорсинг : пер. с англ. – М. : Кудиц-образ, 2004. – С. 175.

42. Топчий Т. Поиск персонала с помощью Интернета // Управление персоналом. – 2006. – № 9 (156). – С. 62. Фармагей А. Использование графологии при тестировании кандидатов на должность // Справочник кадровика. – 2005. – №7. – С. 84– 87.

43. Чемяков, В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом [Текст] / В.П. Чемяков. - М.: Вершина, 2007. - 208 с.

44. Яцун Л. М. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. М. Яцун, В. М. Селютін, О. В. Ольшанський . - Харків, 2013. - 416 с.