

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра прикладної економіки,
підприємництва та публічного управління



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри
Вагонова О.Г. _____
«30» серпня 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Управління людськими ресурсами»

Галузь знань 07 Управління та адміністрування
Спеціальність 073 Менеджмент
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Освітньо-професійна програма..... «Адміністративний менеджмент»
Статус обов'язкова
Загальний обсяг 4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю ... іспит
Термін викладання 1 семестр (1 четверть)
Мова викладання українська

Викладач: доцент Касьяненко Л.В.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__р.
(підпис, ПІБ, дата)
на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2024

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами» освітньо-професійної програми підготовки магістрів «Адміністративний менеджмент» спеціальності 073 Менеджмент / Л.В. Касьяненко. Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. прикладної економіки, підприємництва та публічного управління. Дніпро: НТУ «ДП», 2024. 13 с.

Розробники:

– Касьяненко Лілія Володимирівна – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління;

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчальної програми;
- базові дисципліни (за наявності);
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 073 Менеджмент (протокол № 7 від 22. 07.2024 р.).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	5
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	6
6.1 Шкали	6
6.2 Засоби та процедури.....	7
6.3 Критерії.....	8
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	9
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	6

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі підготовки магістрів «Адміністративний менеджмент» спеціальності 073 Менеджмент здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за різними організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни Б1 «Управління людськими ресурсами» віднесено такі результати навчання:

РН7	Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.
РН10	Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.
РН11	Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.
РН12	Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

Мета дисципліни – формування у здобувачів вищої освіти сучасного управлінського мислення та системи теоретичних знань і практичних навичок щодо здійснення управління людськими ресурсами підприємств, установ і організацій з боку майбутніх фахівців в сучасному бізнес-середовищі.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
РН11	РН11.1 – Б1	Визначати політику управління людськими ресурсами в системі менеджменту організації.
РН7	РН7.1 – Б1	Обґрунтовувати потреби організації в людських ресурсах.
РН7	РН7.2 – Б1	Застосовувати HR - стратегії відповідно до цілей та умов діяльності організації.
РН10	РН 10.1 – Б1	Організовувати процеси пошуку, оцінювання та відбору кандидатів.
РН7	РН 7.3 – Б1	Оцінювати вплив соціально - психологічного клімату на колектив та формувати ефективну команду.
РН10	РН 10.2 – Б1	Визначати пріоритетні методи оцінювання людських ресурсів організації.
РН12	РН 12.1 – Б1	Впроваджувати програми розвитку людських ресурсів організації.

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліна викладається в 1-му семестрі відповідно до навчального плану, тому додаткових вимог до базових дисциплін не встановлюється. Міждисциплінарні зв'язки: вивчення курсу ґрунтується на знаннях, отриманих з вивчених дисциплін за попереднім рівнем освіти.

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Розподіл за формами навчання, години				
		Денна		Заочна	
	Обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	27	33	6	54
практичні	60	18	42	4	56
РАЗОМ	120	45	75	10	110

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	60
РН11.1– Б1	1. Управління людськими ресурсами у системі менеджменту організації.	10
	1.1.Зміст основних понять управління людськими ресурсами. Концепції управління персоналом	
	1.2.Система управління людськими ресурсами в організації та основні її складові	
	1.3.Поняття та значення кадрової політики в організації.	
РН7.1 – Б1	2. Планування людських ресурсів в організаціях.	8
	1.1.Поняття планування людських ресурсів.	
	1.2.Чинники, що впливають на визначення потреби у персоналі.	
	1.3.Методи визначення потреби організації в людських ресурсах.	
РН7.2 – Б1	3. Сутність і види стратегії управління людськими ресурсами	7
	3.1.Сутність стратегії управління людськими ресурсами. Цілі стратегічного управління персоналом.	
	3.2.Типи HR стратегій. Критерії ефективної стратегії управління персоналом.	
	3.3.Підходи до розробки HR стратегії. Реалізація стратегічного управління персоналом.	
РН 10.1 – Б1	4. Організація набору та відбору персоналу	10
	4.1.Суть та основні етапи підбору працівників в організацію.	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду. 4.2.Пошук та залучення кандидатів на вакантну посаду. 4.3.Поняття та етапи відбору персоналу в організацію. Рекрутування як особливий вид послуг у підборі персоналу. 4.4.Адаптація працівника та її види.	
РН 7.3 – Б1	5. Формування колективу організації 5.1.Колектив як соціальна група. Згуртованість трудового колективу. 5.2.Роль керівника та менеджера з персоналу (HR- manager) у формуванні колективу. 5.3.Формування успішної команди. Суть командоутворення.	10
РН 10.2 – Б1	6. Оцінювання людських ресурсів організації 6.1.Оцінювання людських ресурсів у сучасній організації. Критерії та методи оцінювання персоналу. 6.2.Атестація працівників організації. 6.3.Сучасні технології оцінки діяльності працівників організації.	7
РН 12.1 – Б1	7. Управління розвитком людських ресурсів організації 7.1.Суть професійного розвитку людських ресурсів. 7.2.Принципи та методи професійного навчання працівників. 7.3.Сучасні технології професійного розвитку людських ресурсів організації. 7.4.Управління діловою кар'єрою працівників.	8
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	60
РН11.1– Б1	Управління людськими ресурсами у системі менеджменту організації	10
РН7.1 – Б1	Планування людських ресурсів в організаціях	8
РН7.2 – Б1	Сутність і види стратегії управління людськими ресурсами	7
РН 10.1 – Б1	Організація набору та відбору персоналу	10
РН 7.3 – Б1	Формування колективу організації	10
РН 10.2 – Б1	Оцінювання людських ресурсів організації	7
РН 12.1 – Б1	Управління розвитком людських ресурсів організації	8
		60
	РАЗОМ	120

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти НТУ «ДП».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, автономії та відповідальності студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальн е заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за темами	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних

практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		контролів; виконання ККР під час іспиту за бажанням здобувача
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольних завдань та командного/індивідуального завдання за темами дисципліни.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі здобувача шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач під час іспиту має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання здобувача ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії здобувача для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для магістерського рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК магістр**

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
♦ спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур; ♦ здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах; ♦ здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за	Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за	65-69

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	зразком	
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
♦ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
♦ управління робочими або навчальними	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів; ♦ відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів; ♦ здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії	команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання. Дистанційна платформа Moodle. Активований акаунт університетської пошти (student.i.p@nmu.one) на Microsoft Office 365, застосунки Microsoft Office: Teams, Moodle. Інстальований на ПК та /або мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point), Google Chrome або інший пошуковий сервіс з підключенням до мережі Інтернет. Мультимедійне обладнання: проектор, ноутбук. Підключена аудиторія до Wi-Fi.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

8.1. Основні :

1. М.В. Шкробот. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 194 с.
URL:<https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/87324de2-07d3-4742-a715-454fc28117ad/content>

2. Довгань Л.Є. Технології управління людськими ресурсами: навчальний посібник / Л.Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г.А. Мохонько. - Київ: КПІ ім. Ігоря

Сікорського, 2018. 511 с.
URL:<https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/e986ede2-1cda-4984-87f0-f2d07c4e731a/content>

3. Жук О. Управління людськими ресурсами : навчальний посібник / Оксана Жук. – Львів : Видавець ФОП Марченко Т.В., 2021. 338с.URL:https://econom.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2018/07/ULR_ZHuk_posibnyk_2021.pdf

4. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навчальний посібник Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 232 с.URL:http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/uprav_l_resurs.pdf

5. Шубалий О.М. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ЛНТУ, 2023. – 414 с.URL:<https://surl.li/yktqsk>

6. Дяків О. П. Управління персоналом : навчально - методичний посібник / О.П. Дяків, В.М. Островерхов – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.URL:<https://surl.li/rnksnq>

7. Касьяненко Л.В. Роль переговорів у вирішенні конфліктів серед персоналу для досягнення бізнес – цілей підприємства. Науково – виробничий журнал. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. Випуск № 3 (133). Видавничий дім «Гельветика» 2024. С.64-70

8. Вагонова О. Г. Підвищення конкурентоспроможності бізнес-організацій через управління талантами. / О.Г.Вагонова, Л. В. Касьяненко, Н.М. Романюк, Н. В. Дементьева, О. І. Кукуюк. Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід № 21/2024. С. 32-38.

8.2. Додаткові

1. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>

2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. URL: <http://www.idss.org.ua>

4. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua>

5. Кадрова агенція GRC.UA. URL: <https://grc.ua/>

6. Всеукраїнська асоціація кадровиків URL: <https://www.kadrovik.ua/>

7. MANAGEMENT.COM.UA. Інтернет портал для управлінців. Розділ Управління персоналом. Публікації. [Електронний інформаційний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/>

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Управління людськими ресурсами»
освітньо-професійної програми підготовки магістрів
«Адміністративний менеджмент»
спеціальності 073 Менеджмент

Розробники:
Касьяненко Лілія Володимирівна

У редакції авторів

Підготовлено до друку
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842 Від 11.06.2004
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19