

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський національний університет імені Івана Франка

Факультет управління фінансами та бізнесу
Кафедра економіки та публічного управління

Затверджено
на засіданні кафедри економіки та публічного управління
факультету управління фінансами та бізнесу
Львівського національного університету імені Івана Франка
(Протокол № 1 від 29.08.2023 р.)

Завідувач кафедри
проф. Галина КАПЛЕНКО

СИЛАБУС

**з навчальної
дисципліни**

Управління замученістю персоналу

Рівень вищої освіти:

перший (бакалаврський)

Галузь знань:

28 Публічне управління та адміністрування

Спеціальність:

281 Публічне управління та адміністрування

Львів-2023

Назва навчальної дисципліни	Управління залученістю персоналу
Адреса викладання дисципліни	м. Львів, вул. Коперника, 3
Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна	Факультет управління фінансами та бізнесу Кафедра економіки та публічного управління

Інформація про викладача

Викладачі дисципліни	Табачук Андрій Ярославович доцент кафедри економіки та публічного управління Львівського національного університету імені Івана Франка, к.е.н..
Контактна інформація викладачів	andriy.tabachuk@lnu.edu.ua
Консультації з питань навчання по дисципліні відбуваються	Кожної середи, 16⁰⁰-17⁰⁰ год. (вул. Коперника, 3, ауд.408) Консультації в день проведення аудиторних занять (за попередньою домовленістю). Також можливі он-лайн консультації (п'ятниця 16⁰⁰-17⁰⁰) через Teams, Skype, Viber, Telegram або подібні ресурси. Для погодження часу он-лайн консультацій слід писати на електронну пошту викладача.

Інформація про навчальну дисципліну

Форма навчання	Денна, заочна
Семестровий (підсумковий) контроль	Залік
Мова викладання	українська
Сторінка навчальної дисципліни	Сторінка факультету управління фінансами та бізнесу → Навчання → Бакалавр → ОП «Управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах» https://financial.lnu.edu.ua/bakalavr_upravlinnia-personalom-v-orhanakh-publichnoi-vlady-ta-biznes-strukturakh
Інформація про навчальну дисципліну	Дисципліна « Управління залученістю персоналу » є вибірковою навчальною дисципліною, яка викладається для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування (галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування») для освітньо-професійної програми «Управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах», яка викладається в 7 семестрі в обсязі 5 кредитів (за Європейською Кредитно-Трансфертною Системою ECTS).
Коротка анотація навчальної дисципліни	Дисципліна "Управління залученістю персоналу" розглядає стратегії, методи та інструменти, які використовуються керівництвом для стимулювання високого рівня мотивації та захопленості працівників. У рамках курсу вивчаються основні теоретичні підходи до розуміння та вимірювання залученості персоналу, а

Управління залученістю персоналу

	також розглядаються практичні аспекти її впровадження в організаційну діяльність. Здобувачі отримують можливість дослідити ключові аспекти управління мотивацією, комунікацією, розвитком кар'єри та корпоративною культурою з метою підвищення продуктивності та задоволеності персоналу.
Мета та завдання дисципліни	<p>Мета дисципліни "Управління залученістю персоналу" полягає у поглибленому вивченні теоретичних засад та практичних аспектів ефективного управління мотивацією та залученістю працівників у організації. Головною метою є надання здобувачам знань, навичок та інструментів, необхідних для розуміння, аналізу та реалізації стратегій, спрямованих на створення стимулюючого та задовільного робочого середовища, підвищення рівня відданості та продуктивності персоналу, а також забезпечення високої якості роботи та досягнення стратегічних цілей організації.</p> <p>Основні завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Розгляд та аналіз основних теорій та моделей мотивації праці та залученості персоналу. - Вивчення методів оцінки та аналізу рівня залученості працівників у різних сферах діяльності організації. - Розробка стратегій та програм підвищення мотивації та залученості персоналу відповідно до стратегічних цілей організації. - Вивчення інструментів та методів управління організаційною культурою та кліматом, спрямованих на підвищення відданості та задоволеності працівників. - Вивчення ефективних систем мотиваційних заохочень та винагород для персоналу. - Вивчення психологічних та соціальних аспектів мотивації праці та взаємовідносин у колективі для підвищення співпраці та продуктивності. - Розвиток навичок лідерства та комунікації для ефективного управління та мотивування персоналу.
Обсяг навчальної дисципліни	<p>Денна форма навчання: всього 48 аудиторних год. З них 32 год. лекцій, 16 год. семінарські заняття та 102 год. самостійна робота студентів.</p> <p>Заочна форма навчання: всього 14 аудиторних год. З них 8 год. лекцій, 6 год. семінарські заняття та 136 год. самостійна робота студентів.</p>
Ключові слова	Мотивація, залученість, управління персоналом, мотивуюча робоча атмосфера, лояльність, ефективність роботи, задоволеність працею, розвиток персоналу
Очікувані результати навчання	<p>Після вивчення навчальної дисципліни «Управління залученістю персоналу» здобувачі вищої освіти повинні</p> <p>а) знати:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основні концепції та теорії мотивації та залученості персоналу. - Різноманітні методи та стратегії мотивації персоналу. - Роль лідерства та організаційної культури в створенні мотивуючої робочої атмосфери. - Принципи ретенції та залучення талановитого персоналу. - Методи ефективної комунікації з персоналом для створення мотивуючого середовища. <p>б) вміти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Розробляти та впроваджувати стратегії мотивації та залучення персоналу в організації. - Аналізувати потреби та інтереси персоналу для визначення ефективних мотиваційних заходів.

- Використовувати інструменти та техніки для виявлення та розвитку талантів в організації.
- Керувати конфліктами та стресом у робочому оточенні з метою підвищення залученості персоналу.
- Розвивати навички ефективного ведення співбесід, обговорень та зустрічей з персоналом для стимулювання його залученості та мотивації.

Програмні результати навчання:

ПРН8. Розуміти та використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень

ПРН 17. Аналізувати глобальні тенденції та інновації, вивчати та впроваджувати новітній досвід, удосконалювати інструментарій та відповідні стандарти у сфері управління персоналом в органах публічної влади та/чи бізнес-структура

ПРН19. Вміти впроваджувати організаційні зміни, визначати стратегічні цілі діяльності в умовах багатофункціональності, викликів та непередбачуваних змін в органах публічної влади та бізнес-структурах.

Програмні компетентності:

ЗК4. Здатність бути критичним і самокритичним.

ЗК5. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК6. Здатність працювати в команді.

ЗК7. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК8. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК9. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел

ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК13. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів діяльності)

СК1. Здатність до соціальної взаємодії, співробітництва й розв'язання конфліктів.

СК2. Здатність забезпечувати належний рівень вироблення та використання управлінських продуктів, послуг чи процесів.

СК7. Здатність розробляти тактичні та оперативні плани управлінської діяльності.

СК9. Здатність впроваджувати інноваційні технології.

СК11. Здатність у складі робочої групи проводити прикладні дослідження в сфері публічного управління та адміністрування.

СК 12. Здатність обирати та використовувати сучасні технології та інструментарій управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах.

СК13. Здатність розвивати фаховий рівень, інтелектуальний потенціал, лідерські та командні навички, мотивувати команду, генерувати новітні ідеї, діяти соціально відповідально та свідомо, що є ключовим компонентом успішного управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах.

Управління залученістю персоналу

	СК 14. Здатність створювати та підтримувати умови для розвитку працівників, забезпечувати їх добробут, сприяти взаєморозумінню та створенню сприятливого впливу на соціальне та екологічне середовище, враховуючи етичність і позитивний вплив на суспільство в цілому.
Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)	Комунікабельність; гнучкість розуму; навички міжособистісного спілкування; критичне мислення; підтвердження теорії фактами; продуктивна самостійна робота; вміння працювати в команді; уміння відстоювати власну точку зору.
Теми	Тема 1. Суть та характеристика концепції управління залученістю персоналу Тема 2. Створення сприятливих умов праці: перший драйвер залученості персоналу Тема 3. Лідерство та його вплив на залученість персоналу Тема 4. «Здорові» відносини в колективі як драйвер залученості персоналу Тема 5. Взаємозв'язок корпоративної культури та залученості персоналу Тема 6. Івент-менеджмент як інструмент командо утворення та підсилення залученості персоналу Тема 7. Технології розвитку персоналу організації та їх вплив на залученість персоналу Тема 8. Вплив мотивації на залученість персоналу Тема 9. Оцінка залученості персоналу Тема 10. Соціальне партнерство в організації
Пререквізити	Для вивчення курсу «Управління залученістю персоналу» здобувачі вищої освіти потребують базових знань з дисциплін: Основи менеджменту та адміністрування, Soft Skills сучасного управлінця, HR-менеджер: організація праці, кар'єрний розвиток, Креативне управління.
Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання навчальної дисципліни	Застосовуються стратегії активного і колективного навчання, які визначаються наступними методами й технологіями: 1) методи проблемного навчання та дискусійні технології (дебати, «акваріум», проблемний виклад); 2) особистісно-орієнтовані (розвиваючі) технології, засновані на активних формах і методах навчання («мозкова атака», «аналіз ситуацій», дискусія, рольова гра, експрес-конференція, кейс-технологія тощо); 3) навчання в команді, навчання в малих групах; 4) ситуаційного навчання (кейс-метод, ділова гра); 5) дослідницького навчання (лекція-діалог, семінар з індивідуальною і груповою роботою, семінар «круглий стіл»); 6) технології проєктного навчання; 7) інформаційно-комунікаційні технології, що забезпечують проблемно-дослідницький характер процесу навчання та активізацію самостійної роботи студентів (електронні презентації для лекційних занять, використання аудіо-, відеопідтримки навчальних занять, зокрема, аналіз мережевого сервісу YouTube щодо наявності та якості навчальних відеоматеріалів фахівців); 8) використання інтерактивних онлайн-платформ (ВУМ (Відкритий Університет Майдану)).
Необхідне обладнання	Наявність ноутбука, проектора, доступ до мережі Internet, фліпчарт, кольорові маркери. Вивчення навчальної дисципліни не потребує використання спеціального програмного забезпечення, крім загальноновживаних програм і операційних систем.
Література для вивчення навчальної дисципліни	Уся література, яку здобувачі вищої освіти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Здобувачі вищої освіти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел інформації, яких немає у списку рекомендованих.

Основна література

1. Балановська Т. І., Гоголя О. П., Троян А. В. Менеджмент : навчальний посібник. Київ : ЦП «Компринт», 2017. 465 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посіб. Київ : ФОП Ямчинський О. В. 2020. 466 с.
3. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Лідерство та антикризовий менеджмент : підручник. Київ : Політехніка. КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021. 194 с.
4. Вербовська Л. С., Боднар Г.Ф., Микитюк Н.Є. В. Технології лідерства в організації. Конспект лекцій ІВАНО-ФРАНКІВСЬК: Видавництво «ІФНТУНГ». 2021. 80 с.
5. Живко З. Б. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 128 с
https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2774/3/%D0%B6%D0%B2%D0%BA%D0%BE%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%A1%D0%9E%D0%9D%D0%90%D0%9B_20-01-2020.pdf
6. Калько І. Р., Марценюк О. В. Залученість персоналу як один із методів формування ефективної роботи організації. 2020. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/8454>.
7. Креативна економіка та креативні індустрії : навч. посібн. [Електронне видання]. Житомир : Державний університет «Житомирська політехніка», 2020. 218 с.
8. Креативна економіка та менеджмент : навчальний посібник [Електронний ресурс] / Г. В. Назарова, Ю. В. Сотнікова. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 160 с.
9. Окорський В. П. Валюх А. М. Креативний менеджмент: Підручник. Рівне: НУВГП, 2017. 344 с.
10. Креативний сектор економіки: досвід та напрями розбудови: монографія / С. А. Давимука, Л. І. Федулова; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». Львів, 2017. 528 с.
11. Креативне лідерство: навч. посіб./ С.Ю. Пащенко, О.О. Сербін, С.П. Стоян, А.Ю. Трофімов, Д.В. Лукін за ред. М.В.Ситницького. Київ: Національний центр розвитку креативного підприємництва КНУ с.Т.Шевченко. Видавництво Ліра-К, 2020. 100 с.
12. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.
13. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017 р. 100 с.
14. Батюк, Б., & Гірняк, К. (2024). КРЕАТИВНІ РІШЕННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ. Економіка та суспільство, (59). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-80>.
15. Комеліна О.В. Сучасні технології та механізми управління розвитком креативного потенціалу підприємств у конкурентних умовах / О.В. Комеліна, М.Ю. Корсунська // Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2023. – № 1. – С.126–140. – DOI: 10.37128/2411-4413-2023-2-4.
16. Щетініна Л. В., Яструбинська А. Є. Оцінювання залученості персоналу: значення, вимоги та практичні рекомендації. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2017. № 2 (14). С. 259– 266

17. Jim Harter is. Dismal Employee Engagement Is a Sign of Global Mismanagement. URL: <https://www.gallup.com/workplace/231668/dismal-employee-engagement-sign-global-mismanagement.aspx>.
18. Podra O., Kurii L., Alkema V., Levkiv H., Dorosh O. (2020) Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process. *Business: Theory and Practice*, no. 21(1), pp. 71– 82. [in English]
19. Zhovnirchuk, Y., Cherkaska, V., Inozemtseva, O., Zhuravel, S., Pyzyuk, D. (2023) A planning model for improving personnel competence in pursuit of sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, no. 9, pp. 2959–2965 [in English]
20. Nikonenko, U., Maksymenko, D., Holovachko, V., Golubka, Y., Guk, O. (2023) Accounting and auditing time management: A model for enterprise sustainable development planning. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, no. 9, pp. 2883 –2889 [in English]
21. Копытко, М., Лиубокхынети, Л., Калинин, А., Сай, Л., Бала, О. (2023) Personnel management in the system of ensuring safety and security of the engineering enterprise in the conditions of industry 4.0. *International Journal of Safety and Security Engineering*, Vol. 13, No. 3, pp. 547–554 [in English]

Додаткова література

1. Ареф'єв С.О. Генеза розвитку лідерства в управлінні економічними інтересами підприємства. Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Економіка». 2020. № 9 (18). <https://orcid.org/0000-0003-2184-458X>
2. Бей А. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/8-2018/UKR/bei.pdf>.
3. Васюткіна Н. В. Розвиток креативної економіки в Україні: тенденції, перспективи майбутнього. XIV Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні підходи до креативного управління економічними процесами, 13-14 квітня 2023. С 32- 36.
4. Васюткіна Н. В. Трансформація корпоративного управління: інструменти і механізми сучасних інноваційних підходів. Міжнародна науково-технічна конференція "ABIA", 18-20 квітня 2023. С 24.10-24.13
5. Васюткіна Н.В., Самітов Р.О., Колісник М.О. Формування системи розвитку персоналу підприємств на інноваційних засадах в умовах цифровізації економіки. *Сталий розвиток економіки*, № 1(46), 2023. С.31-37
6. Етика лідерства. Серія університетських модулів. Добродетельність та етика Організація об'єднаних націй. Відень. 2021. 24 с.
7. Vasiutkina N. The role of leaders in the creation of new knowledge and their impact on the development of industries and sectors of the economy. *Innovative educational technologies: European experience and its application in training in economics and management : Proceedings of scientific and pedagogical internship (February 13 – March 26, 2023, Riga, Latvia)*. Riga, Latvia : “Baltija Publishing”, 2023. P. 53-56.
8. Kuzior A, Arefieva O, Kovalchuk A, Brożek P, Tytykalo V. Strategic Guidelines for the Intellectualization of Human Capital in the Context of Innovative Transformation. *Sustainability*. 2022; 14(19):11937.
9. Христенко О.В. Особливості впровадження креативного менеджменту на сучасних підприємствах. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2022. № 2 (125). С. 104-109. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2022-2-17>
10. Моторнюк У., Огерчук Ю. Управління креативним потенціалом персоналу в системі менеджменту

	<p>підприємства. Економіка та суспільство. 2022. № 45. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1956/1883 DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-58</p> <p>11. Дашко І.М., Крилов Д.В., Серова В.Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.</p> <p>12. Вараксіна О., Шульга В. Роль корпоративної культури у сучасному бізнес-середовищі. Економіка та суспільство. 2023. No 49. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-63.</p> <p>13. Ачкасова О. Аутсорсинг персоналу в сучасних умовах функціонування підприємств. Економіка та суспільство. 2023. No 49. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-22</p> <p>14. Череп О. Г. Прискорення цифровізації та COVID-19: ретроспективний огляд та вплив на створення нових робочих місць. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». 2023. No4. DOI:https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-4-8825</p> <p>15. 10 способів підвищити залученість працівників https://indigo.co.ua/ua/blog/10-sposobiv-pidvishchiti-zaluchenist-pracivnikiv</p> <p>16. ПОСІБНИК З ПЛАНУВАННЯ ВНУТРІШНЬОЇ КОМУНІКАЦІЇ. (2021) https://eu4pfm.com.ua/wp-content/uploads/2021/06/EU4PFM_148x2103mm.pdf</p> <p>ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Верховна Рада України: офіційний веб-портал. – Режим доступу: http://rada.gov.ua/ 2. Громадянське суспільство і влада : урядовий інформаційно-комунікаційний ресурс. – Режим доступу : http://civic.kmu.gov.ua. 3. Президент України: офіційне Інтернет-представництво. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/ 4. http://lib.onu.edu.ua/ Бібліотека ОНУ ім. 1.1. Мечникова 5. http://w.w.w.nbu.gov.ua/ Бібліотека ім. В. Вернадського 6. http://lib-gw.univ.kiev.ua/ Бібліотека ім. Максимовича, КНУ 7. http://w.w.w.biblioteka.org.ua Українська електронна бібліотека 8. http://lib.iitta.gov.ua Електронна бібліотека НАПН України
<p>Критерії оцінювання (окремо для кожного виду навчальної діяльності)</p>	<p>Підсумкова модульна оцінка за семестр є сумою оцінок, отриманих студентом за поточне оцінювання на семінарських заняттях, оцінки за підсумковий модульний контроль, оцінок за СРС та ІНДР. Максимальна модульна оцінка становить 100 балів.</p> <p>Політика виставлення балів. Враховуються бали набрані на семінарських заняттях (поточне тестування, опитування, виступи тощо), модульному контролі, захисті ІНДР та перевірки СРС. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність здобувача вищої освіти під час аудиторних занять; недопустимість пропусків; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття в цілях не пов'язаних з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін. Модульний контроль проходить у формі тестування у додатку Microsoft Forms або системи Moodle.</p>

Критерії оцінювання

Види робіт. Критерії оцінювання знань студентів	Бали рейтингу	Максимальна кількість балів
1. Бали поточної успішності за участь у семінарських заняттях		
Критерії оцінювання	5 балів	
студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі тестові завдання.	5	
студент достатньо повно володіє навчальним матеріалом, 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. Правильно вирішив більшість тестових завдань.	4	
студент в цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину тестових завдань.	3	
студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності. Правильно вирішив меншість тестових завдань.	2	
студент частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки. Правильно вирішив окремі тестові завдання.	1	
студент не готовий до заняття.	0	
2. Самостійна робота студентів (СРС)		
Критерії оцінювання	20	
Самостійна робота (тестування за результатами виконаних самостійних робіт) Самостійна робота студентів, яка передбачена в темі поряд з аудиторною роботою, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному практичному занятті. Засвоєння тем, які виносяться лише на самостійну роботу контролюється при підсумковому семестровому контролі (виконанні залікового модулю, на іспиті).		
3. Індивідуальна робота студентів (ІНДР)		
Критерії оцінювання	10 балів	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ робота виконана та захищена згідно з графіком, з поясненнями та висновками і в повному обсязі 	9-10	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ робота захищена, але виконана частково, з порушенням термінів або вимог 	5-8	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ робота не захищена та виконана частково, з порушенням термінів або вимог 	1-4	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ робота не виконана або не захищена. 	0	
4. Модульний контроль		
Критерії оцінювання	35 балів	

<p>1. Перший рівень (10 завдань) – завдання із вибором відповіді – тестові завдання. Завдання із вибором відповіді вважається виконаним правильно, якщо в картці тестування записана правильна відповідь. За кожне правильно виконане завдання виставляється 0,1 бала. (максимально $10 \times 0,1 = 1$ бал).</p> <p>2. Другий рівень (6 завдань) – завдання з короткою відповіддю. Завдання з короткою відповіддю вважається виконаним правильно, якщо студент дав вірні визначення, посилання, тлумачення, короткі коментарі. За кожне правильно виконане завдання студенту виставляється 0,3 бала. (максимально $6 \times 0,3 = 1,8$ балів).</p> <p>3. Третій рівень (2 завдання) – завдання з розгорнутою відповіддю (повне обґрунтування відповіді). В цих завданнях потрібно зробити послідовні, логічні пояснення, необхідні посилання, вказати факти, з яких випливає те чи інше твердження. Якщо потрібно, то слід проілюструвати думки схемами, графіками, таблицями. Оцінювання завдань третього рівня 1,1 бала: (максимально $1,1 \times 2 = 2,2$ бала).</p>	
---	--

Поточний та модульний контроль			
Семінарські заняття (35 балів)	Індивідуальна робота студента (ІНДР) (10 балів)	Самостійна робота студентів (20 балів)	Модульний контроль (35 балів)
100 балів			

Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти за результатами підсумкового контролю

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою		
		Екзамен, диференційований залік		Залік
A	90 – 100	5	відмінно	зараховано
B	81 – 89	4	дуже добре	
C	71 – 80		добре	
D	61 – 70	3	задовільно	
E	51 – 60		достатньо	
FX (F)	0 – 50	2	незадовільно	незараховано

<p>Питання до підсумкового контролю знань</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Що таке мотивація персоналу і чому вона важлива для організації? 2. Які фактори впливають на мотивацію персоналу? 3. Назвіть та поясніть основні теорії мотивації. 4. Як вибрати ефективну стратегію мотивації для конкретної організації? 5. Що таке залученість персоналу і чому вона важлива для успішності організації? 6. Які методи можуть бути використані для вимірювання рівня залученості персоналу?
--	--

7. Які стратегії можуть бути використані для підвищення рівня залученості персоналу?
8. Як організаційна культура впливає на залученість персоналу?
9. Як лідерство може впливати на мотивацію та залученість персоналу?
10. Як виявити та використати таланти в організації для підвищення залученості персоналу?
11. Як враховувати індивідуальні потреби та інтереси персоналу при розробці мотиваційних стратегій?
12. Як впливає компенсаційний пакет на мотивацію та залученість персоналу?
13. Як кар'єрний розвиток впливає на залученість персоналу?
14. Як уникати вигорання персоналу та підвищити їхню залученість до роботи?
15. Як використовувати ефективне комунікаційне середовище для підвищення залученості персоналу?
16. Як керувати конфліктами у робочому колективі для підвищення залученості персоналу?
17. Які методи можуть бути використані для виявлення та розвитку лідерських якостей у персоналу?
18. Як ефективно керувати різноманітністю у робочому колективі з метою підвищення залученості персоналу?
19. Як оцінити ефективність програми мотивації та залученості персоналу?
20. Як впровадити позитивні зміни у культурі організації для підвищення залученості персоналу?
21. Які стратегії можуть бути використані для залучення талановитих співробітників до організації?
22. Що таке залученість персоналу і чому вона важлива для організації?
23. Які основні теорії мотивації і як вони застосовуються до управління персоналом?
24. Які стратегії можна використовувати для підвищення мотивації персоналу?
25. Що таке лідерство і як воно впливає на залученість персоналу?
26. Які фактори організаційної культури сприяють залученості персоналу?
27. Які інструменти ви використовуєте для вимірювання рівня залученості персоналу?
28. Які можливості для кар'єрного зростання і розвитку ви надаєте своїм співробітникам?
29. Яким чином можна підвищити відчуття приналежності до організації серед персоналу?
30. Як управляти залученістю персоналу в умовах роботи на віддаленому режимі?
31. Як ви б пропонували вирішувати конфлікти в колективі для підтримки залученості персоналу?
32. Як ви оцінюєте ефективність заходів з підвищення залученості персоналу?
33. Які перешкоди можуть виникнути на шляху залученості персоналу і як з ними боротися?
34. Які практики ретенції ви використовуєте для збереження талановитого персоналу?
35. Яким чином можна використовувати навчання та розвиток для підвищення залученості персоналу?
36. Що таке емоційний інтелект і як він впливає на залученість персоналу?
37. Як доцільно формулювати мету та завдання, які стимулюють залученість персоналу?
38. Які підходи до організації робочого місця сприяють залученості персоналу?
39. Як доцільно визначати потреби персоналу і реагувати на них, щоб зберегти високий рівень залученості?
40. Як реагувати на негативний фідбек від персоналу і використовувати його для поліпшення залученості?

<p>Дотримання умов доброчесності</p>	<p>Академічна доброчесність: Очікується, що роботи здобувачів вищої освіти в частині НДР будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших здобувачів вищої освіти становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача вищої освіти є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.</p> <p>Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються.</p> <p>Принципи доброчесності в Університеті та відповідність показникам забезпечення якості вищої освіти регламентовано НАЗЯВО та положеннями Центру забезпечення якості освіти Львівського національного університету імені Івана Франка. Сайт НАЗЯВО: https://naqa.gov.ua/ Центру забезпечення якості освіти ЛНУ: http://education-quality.lnu.edu.ua/accreditation/university-documents/</p> <p>Онлайн курс «Академічна доброчесність» викладений за посиланням: https://vumonline.ua/course/academic-integrity-at-the-university/.</p>
<p>Навчання іноземною мовою</p>	<p>У процесі викладання навчальної дисципліни використовуються матеріали та джерела англійською мовою. Враховуючи студентоцентрикований підхід, за бажанням здобувачів вищої освіти, допускається вивчення матеріалу за допомогою англійськомовних онлайн-курсів за тематикою, яка відповідає тематиці конкретних занять.</p>
<p>Позааудиторні заняття</p>	<p>Передбачається в межах вивчення навчальної дисципліни участь в конференціях, форумах, круглих столах тощо (за активну участь отримують додаткові бали).</p> <p>У рамках неформальної освіти здобувачі можуть самостійно проходити курси на онлайн платформах за темами навчальної дисципліни, що буде враховуватися при оцінюванні аудиторної та самостійної роботи здобувача.</p>
<p>Опитування</p>	<p>Анкету-оцінку з метою оцінювання якості викладання курсу буде надано по завершенню навчальної дисципліни.</p>

СХЕМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тиждень	Тема, план, короткі тези	Форма діяльності (заняття)	Література	Завдання, год	Термін виконання
Згідно з розкладом	<p>Тема 1. Суть та характеристика концепції управління залученістю персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управління персоналом. Людина як об'єкт управління персоналом 2. Концепція управління залученістю персоналу 3. Основні підходи до розуміння залученості персоналу 4. Драйвери залученості персоналу 	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 1, 2 год	До семінарського заняття 1
Згідно з розкладом	<p>Тема 2. Створення сприятливих умов праці: перший драйвер залученості персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття, фактори і елементи умов праці та їх державне регулювання. 2. Класифікація та оцінювання умов праці на виробництві. Компенсація впливу на працівників несприятливих умов праці. 3. Основні напрями та соціально-економічна ефективність поліпшення умов праці на виробництві. 4. Створення сприятливих умов праці на підприємстві. 	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 2, 2 год	До семінарського заняття 1
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №1.</p> <p>Тема 2. Створення сприятливих умов праці: перший драйвер залученості персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Як Ви розумієте концепцію "сприятливих умов праці" і чому вона важлива для сучасних організацій? 2. Які елементи можуть входити до поняття "сприятливі умови праці" і як вони впливають на задоволеність та продуктивність працівників? 3. Як організація може адаптувати робоче середовище та процеси роботи для створення сприятливих умов праці? 4. Які методи використовуються для залучення працівників до процесу створення сприятливих умов праці? 5. Як оцінюється ефективність сприятливих умов праці в вашій організації? 	Семінарське заняття. Самостійна робота	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. мозкова атака. 2 год	Згідно з розкладом

Управління залученістю персоналу

	<p>6. Які можуть бути перешкоди на шляху до створення сприятливих умов праці і як їх можна подолати?</p> <p>7. Які стратегії використовуються для забезпечення тривалості та сталості сприятливих умов праці в організації?</p> <p>Brainstorming (мозкова атака): Запустіть сесію мозкового штурму, де учасники можуть пропонувати будь-які ідеї та пропозиції щодо поліпшення умов праці.</p>				
Згідно з розкладом	<p>Тема 3. Лідерство та його вплив на залученість персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> Лідерство, влада і вплив. Лідерство та менеджмент. Функції лідерства. Вплив лідера на залученість персоналу. Сучасна стратегія розвитку лідерства. 	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 3, 4 год.	До семінарського заняття 2
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №2.</p> <p>Тема 3. Лідерство та його вплив на залученість персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> Як ви розумієте поняття лідерства і в чому полягає його важливість у контексті організаційного середовища? Що відрізняє лідерство від менеджменту і чому обидва аспекти є важливими для успішного керівництва організацією? Які основні функції лідера в організаційному середовищі і як вони сприяють досягненню організаційних цілей? Як лідер може впливати на залученість персоналу до роботи і як це впливає на ефективність організації в цілому? Які сучасні стратегії розвитку лідерства в організаціях існують і як вони допомагають створити сильні команди та збільшити ефективність керівництва? Як лідерство може сприяти створенню та підтримці корпоративної культури в організації? Які особисті якості і навички вважаються ключовими для успішного лідера в сучасному бізнес-середовищі? <p>Рольові ігри: учасники відтворюють ситуації лідерства та взаємодії з персоналом, щоб зрозуміти вплив лідера на залученість персоналу.</p>	Семінарське заняття. Самостійна робота	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання, рольові ігри. 2 год	Згідно з розкладом
Згідно з розкладом	<p>Тема 4. «Здорові» відносини в колективі як драйвер залученості персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> Ключові елементи формування «здорових» відносин в 	Лекція	Список основної літератури.	Завдання для СРС з теми 3, 4 год.	До семінарського заняття 3

Управління залученістю персоналу

	<p>колективі.</p> <ol style="list-style-type: none"> Соціально-психологічний клімат у трудовому колективі Згуртованість колективу: сутність та стадії Конформізм та його роль в управлінні колективом Ефективна комунікація в колективі та як її досягти. Конфлікти в колективі: виявлення, попередження та подолання. Управлінське спілкування та його роль у формуванні здорових відносин у колективі. 		Інтернет-ресурси		
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №3. Тема 4. «Здорові» відносини в колективі як драйвер залученості персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> Які фактори сприяють формуванню "здорових" відносин в колективі? Які основні складові соціально-психологічного клімату у трудовому колективі? Що означає згуртованість колективу і які є її стадії? Яка роль конформізму в управлінні колективом і як він впливає на відносини? Як досягти ефективної комунікації в колективі? Які способи виявлення, попередження та подолання конфліктів у колективі? Яка роль управлінського спілкування у формуванні здорових відносин у колективі? <p>Рольові ігри: здобувачі відтворюють ситуації в колективі та шукають оптимальні шляхи взаємодії. Групові дискусії: обговорення проблеми комунікації та способів вирішення конфліктів у колективі.</p>	Семінарське заняття. Самостійна робота	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання, рольові ігри, групові дискусії. 2 год.	Згідно з розкладом
Згідно з розкладом	<p>Тема 5. Взаємозв'язок корпоративної культури та залученості персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> Суть та фундаментальні поняття корпоративної культури. Механізм формування і розвитку корпоративної культури Залученість персоналу як індикатор корпоративної культури 	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 5, 4 год.	До семінарського заняття 4

Управління залученістю персоналу

	4. Корпоративна культура на практиці: дні поганого настрою, безлімітна відпустка і музичний мікродозинг.				
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №4. Тема 5. Взаємозв'язок корпоративної культури та залученості персоналу</p> <p>1. Які ключові аспекти визначають корпоративну культуру в організації? 2. Як формується корпоративна культура в організації і які чинники впливають на цей процес? 3. Як залученість персоналу пов'язана з корпоративною культурою? 4. Які приклади практичної реалізації корпоративної культури можна відзначити, зокрема, щодо днів поганого настрою чи безлімітної відпустки? 5. Які методи можна застосовувати для ефективного формування та розвитку корпоративної культури? 6. Як корпоративна культура впливає на організаційний успіх і стійкість підприємства? 7. Які стратегії можна використовувати для впровадження змін у корпоративну культуру в організації? Круглий стіл: обговоренням механізмів формування корпоративної культури та спільного пошуку нових ідей для її розвитку.</p>	Семінарське заняття. Самостійна робота	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання, круглий стіл. 2 год.	Згідно з розкладом
Згідно з розкладом	<p>Тема 6. Івент-менеджмент як інструмент командо утворення та підсилення залученості персоналу</p> <p>1. Місце івент-технологій в системі HR 2. Категорійно-понятійний апарат івент-менеджменту 3. Тімбілдінг як командоутворюючий івент та спосіб підсилення залученості персоналу</p>	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 6, 4 год.	До семінарського заняття 5
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття 5. Тема 6. Івент-менеджмент як інструмент командо утворення та підсилення залученості персоналу</p> <p>1. Як івент-менеджмент сприяє формуванню позитивного сприйняття компанії серед співробітників? 2. Які конкретні івент-технології використовуються для створення сприятливого робочого середовища та зміцнення</p>	Семінарське заняття. Самостійна робота	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, тестові завдання, командна робота. 2 год.	Згідно з розкладом

Управління залученістю персоналу

	<p>командного духу?</p> <p>3. Які стратегії використовуються для визначення та оцінки ефективності івентів у контексті залучення персоналу?</p> <p>4. Як івент-менеджмент допомагає вирішувати проблеми зі збереженням та мотивацією персоналу?</p> <p>5. Які ризики пов'язані з організацією корпоративних івентів та як їх можна мінімізувати?</p> <p>6. Як враховувати індивідуальні потреби та інтереси різних груп співробітників при плануванні івентів?</p> <p>7. Як івент-менеджмент сприяє підвищенню залученості персоналу та покращенню корпоративної культури?</p> <p>Командна робота: креативні завдання, такі як створення концепції корпоративного заходу або розробка плану івенту для підвищення залученості персоналу.</p>				
Згідно з розкладом	<p>Тема 7. Технології розвитку персоналу організації та їх вплив на залученість персоналу</p> <p>1. Сутність професійного розвитку і професійного навчання працівників.</p> <p>2. Управління діловою кар'єрою працівників.</p> <p>3. Сучасні технології професійного розвитку персоналу організації.</p> <p>4. Забезпечення високого рівня залученості персоналу в процесі управління розвитком персоналу</p>	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 7, 2 год.	До семінарського заняття 6
Згідно з розкладом	<p>Тема 8. Вплив мотивації на залученість персоналу</p> <p>1. Мотивація як спосіб підвищення залученості персоналу та підвищення ефективності праці.</p> <p>2. Процес мотивації. Основні фактори, що впливають на процес формування мотивації.</p> <p>3. Теорії мотивації: змістовні, процесуальні та сучасні.</p> <p>4. Зарубіжний досвід мотивування персоналу.</p>	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 8, 4 год.	До семінарського заняття 6
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття 6.</p> <p>Тема 8. Вплив мотивації на залученість персоналу</p> <p>1. Яким чином мотивація персоналу сприяє підвищенню їх</p>	Семінарське заняття. Самостійна робота	Список основної літератури.	Питання для самоконтролю знань, тестові завдання,	Згідно з розкладом

Управління залученістю персоналу

	<p>залученості до роботи та підвищенню ефективності праці?</p> <p>2. Які основні фактори впливають на процес формування мотивації серед працівників?</p> <p>3. Що включає в себе процес мотивації в організації та які етапи його можна виділити?</p> <p>4. Які основні теорії мотивації існують, і як вони взаємодіють у контексті підвищення залученості персоналу?</p> <p>5. Які змістовні теорії мотивації найбільш поширені у практиці управління персоналом та чому?</p> <p>6. Які процесуальні теорії мотивації можуть бути застосовані для підвищення ефективності праці у вашій організації?</p> <p>7. Які приклади зарубіжного досвіду мотивації персоналу можна використати для покращення залученості та ефективності праці в вашій компанії?</p> <p>Групове обговорення теорій мотивації: студенти розділяються на групи, кожна з яких досліджує одну з теорій мотивації, і після цього обмінюються своїми висновками з рештою класу.</p> <p>Кейс-студії: використання кейсів з реального життя, які демонструють успішні та неуспішні приклади мотивації персоналу, дозволяє студентам аналізувати ситуації та приймати рішення.</p>		Інтернет-ресурси	групове обговорення, кейс-студії. 2 год.	
Згідно з розкладом	<p>Тема 9. Оцінка залученості персоналу</p> <p>1. Загальні вимоги до проведення оцінки залученості персоналу</p> <p>2. Інструменти для вимірювання залученості працівників</p> <p>3. Оцінка залученості персоналу опитувальником Gallup Q12. Сервіси для проведення опитування</p>	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 9, 4 год.	До семінарського заняття 7
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №7.</p> <p>Тема 9. Оцінка залученості персоналу</p> <p>1. Які загальні критерії та методи використовуються для оцінки залученості персоналу?</p> <p>2. Які інструменти доступні для вимірювання рівня залученості працівників у організації?</p> <p>3. Яка основна інформація міститься в опитувальнику Gallup Q12 для оцінки залученості персоналу?</p> <p>4. Які сервіси можуть бути використані для проведення</p>	Семінарське заняття. Самостійна робота	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, тестові завдання, симуляції. 2 год.	Згідно з розкладом

Управління залученістю персоналу

	<p>опитування за методикою Gallup Q12?</p> <p>5. Які переваги має використання опитувальника Gallup Q12 для оцінки залученості персоналу?</p> <p>6. Які можуть бути обмеження або недоліки при застосуванні опитувальника Gallup Q12 для оцінки залученості персоналу?</p> <p>7. Які стратегії можуть бути використані для покращення залученості персоналу на основі результатів опитування за методикою Gallup Q12?</p> <p>Симуляції: створення симуляційних завдань, де здобувачам потрібно буде практично застосовувати методики та інструменти оцінки залученості персоналу до конкретних ситуацій.</p>				
Згідно з розкладом	<p>Тема 10. Соціальне партнерство в організації</p> <p>1. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.</p> <p>2. Сторони соціального партнерства.</p> <p>3. Принципи соціального партнерства.</p> <p>4. Зарубіжний досвід та нормативно-правова база соціального діалогу</p>	Лекція	Список основної літератури. Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 10, 2 год.	До модульного контролю
Згідно з розкладом	Модульний контроль	Семинарське заняття	Список основної літератури. Перелік питань для підсумкового контролю	Модульний контроль 2 год.	Згідно з розкладом