

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ ТА БЕЗПЕКИ
Кафедра менеджменту**

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ НАДІЙНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

Міждисциплінарна
освітньо-наукова програма

Рівень вищої освіти
Код та назва галузі знань

Код та назва спеціальності

Вид дисципліни

Мова викладання

Викладач

«Економічна безпека

соціально-економічних систем»

Третій (освітньо-науковий) рівень

07 «Управління та адміністрування»

05 «Соціальні та поведінкові науки»

073 «Менеджмент», 051 «Економіка»

обов'язкова

українська

кандидат педагогічних наук, доцент

Яцик Мар'яна Романівна,

marekjacyk@gmail.com

**Львів
2024 рік**

Розроблено кандидатом педагогічних наук, доцентом Яцик Мар'яною Романівною _____

Силабус розглянутий на засіданні кафедри менеджменту Інституту управління, психології та безпеки (Протокол № 20 від 27.06.2024)

ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛІНИ

Семестр навчання	2-й семестр
Обсяг (у кредитах ЄКТС/годинах)	4 кредити / 120 годин, з яких 32 години аудиторних занять
Анотація	Тема 1. Сучасні технології формування колективу та розвитку персоналу організації на гендерних принципах Технології формування колективу організації. Колектив. Ключові ознаки колективу. Принципи формування колективу. Теоретичні основи гендерної рівності. Поняття гендерної ідентичності. Гендерна політика. Формування (зародження) колективу. Становлення колективу. Зрілість колективу. Старіння колективу. Згуртованість трудового колективу. Симпатія. Байдужість. Роз'єднання колективу. Формування та розвитку формальних та неформальних груп. спеціальні та постійні комітети. Недостатня повнота моделі поведінки працівників у спланованій ситуації. Конфлікти між формальною та неформальною структурою. Основні відмінності формальних і неформальних груп. Чотириступінчастий процес розвитку групи. Стадії розвитку груп. Ознаки творчого колективу. Тема 2. Сучасні технології побудови команд з врахуванням гендерної політики Сучасні технології побудови команд. Специфічні відмінні риси між командами та робочими групами. Напрямки командоутворення (teambuilding). Комплекс інформаційних та підтримувальних заходів як складова гендерної політики Передбачувані стадії команди: формування, “подолання шторму”, повернення до норми, нормальної діяльності. Фактори, що перешкоджають створенню команди. Основні принципи крос-функціонального підходу. Позитивні типи поведінки команди. Коучинг-технології та їх застосування в розвитку персоналу організації. Підходи розвитку коучинга. Тренінг. Професійні консультанти. Наставництво (менторство). Методи співпраці керівників і підлеглих. Відмінності між коучингом і психотерапією. Коуч-технологія роботи. Інструменти коуча. Обстеження поточної ситуації. Список можливостей і альтернативних стратегій. Те, що треба зробити. Питання коучинга. Диктат. Застосування комунікативних прийомів. Переконавання. Дискусії. Самоухилення. Коучинг як метод комунікації. Особливості розвитку емоційного інтелекту працівників організації. Програми розвитку емоційного інтелекту. Термін „емоційний інтелект” (Emotional Intelligence Quotient - (EQ)). Модель здібностей емоційного інтелекту Дж. Май’єра - П. Саловея. Тема 3. Кадрова безпека підприємств і сучасні технології управління надійністю персоналу на підприємстві Поняття кадрової і інтелектуальної безпеки сучасних підприємств. Роль кадрової безпеки у системі безпеки компанії.

Фактори впливу на кадрову безпеку, їх визначення та прогнозування. Загрози кадровій безпеці підприємства.

Інтелектуальна складова економічної безпеки на підприємстві. Критерії кадрової безпеки. Основні порушення персоналу, що впливають на рівень кадрової безпеки. Процес забезпечення кадрової і інтелектуальної безпеки.

Управління надійністю та конкурентоспроможністю персоналу. Методи та форми професійного навчання персоналу та обґрунтування їх вибору в організації. Законодавчі та нормативні акти з розвитку надійності персоналу. Форми та види адаптації працівників організації до умов середовища. Умови та способи забезпечення надійності персоналу. Психологічна та соціально-педагогічна підтримка працюючих мам як засіб реалізації гендерної політики

Впровадження технології управління по ситуації. Раціоналізація процесу управління. Питання управління організаційними змінами. Забезпечення стабільності кадрового складу підприємства. напрямків удосконалення системи управління підприємством.

Тема 4. Контррозвідка як спосіб забезпечення надійності персоналу сучасних підприємств

Поняття економічної та конкурентної розвідки на підприємстві. Завдання та цілі конкурентної розвідки на підприємстві. Методи та способи конкурентної розвідки. Суть та різниця підрозділів конкурентної розвідки та контррозвідки.

Система економічної контррозвідки на сучасному підприємстві. Цілі та завдання контррозвідки. Оргструктура контррозвідувального підрозділу.

Захист інтересів та персоналу фірми за принципами гендерності. Класифікація методів контррозвідувальної діяльності.

Тема 5. Інформація як об'єкт загрози у системі забезпечення надійності персоналу підприємств

Суть і поняття інформації та інформаційної безпеки. Класифікація і характеристика різних видів інформації. Інформація і промислове шпигунство.

Способи отримання інформації про конкурентів. Інформаційна безпека українських підприємств.

Інформація обмеженого доступу. Конфіденційна інформація. Таємна інформація. Службова таємниця. Професійна таємниця.

Правові ознаки комерційної таємниці. Банківська таємниця. Особливості збереження таємниці.

Основні методи та способи отримання інформації. Методи і способи захисту інформації.

Тема 6. Особливості прийому персоналу на роботу та його звільнення

Попередня перевірка при прийомі на роботу. Державний механізм забезпечення гендерної рівності в кадровій роботі. Особливості оцінки кандидата за зовнішнім виглядом і поведінковими ознаками («face-control»), документами. Робота психолога та проведення інтерв'ю.

	Перевірка достовірності документів і минулого кандидата. Особливості оформлення документів щодо прийому на роботу. Проведення інструктажів. Експрес-оцінка зовнішньої підготовленості кандидата до спілкування з потенційним працедавцем або його співробітниками. Оцінка готовності до спілкування. Виявлення зовнішніх і мовних ознак, характерних для різного виду залежностей і відхилень. Написання автобіографії та її значення. Вивчення поданих документів. Особливості та перестороги звільнення працівників. Трудові спори. Звільнення окремих категорій працівників. Підтвердження підстав звільнення працівника. Документи, які необхідно оформити при звільненні працівника. Забезпечення безпеки підприємства у процесі звільнення працівника. Можливі наслідки звільнення та протидія їм. Забезпечення не розголошування комерційної таємниці звільненими працівниками. Тема 7. Мотивування, гендерне бюджетування та контроль за діяльністю персоналу Матеріальне стимулювання розвитку персоналу. Методи нематеріального стимулювання персоналу. Зарубіжний досвід стимулювання розвитку персоналу. Сутність та особливості гендерного бюджетування. Американський досвід мотивації персоналу. Тенденції розвитку японської системи управління трудовою мотивацією. Системи мотивації персоналу в країнах Західної Європи. Захист від протиправних дій працівників. Особливості попередження, виявлення та нейтралізації протиправних дій працівників. Можливі ризики, пов'язані з діяльністю персоналу. Наслідки відсутності системи постійного контролю за співробітниками. Атестація як особливий метод оцінювання персоналу. Сучасні форми атестації персоналу організації. Процедура проведення атестації персоналу. Використання результатів атестації в управлінні розвитком персоналу організації. Зарубіжний досвід проведення атестації, нетрадиційні підходи в атестації персоналу організації. Форми та види шахрайств. Дії служби безпеки підприємства з метою запобігання шахрайствам персоналу. Вплив на лояльність персоналу. Вплив на кількість і якість контрольних заходів. Розслідування внутрішнього шахрайства на підприємстві. Фактори, що впливають на процес розслідування шахрайств. Правила завершування внутрішнього розслідування шахрайств. Покарання винних та відшкодування збитків. Тема 8. Забезпечення надійності персоналу як складової управління персоналом на підприємстві Здоров'я та якість життя персоналу, їх вплив на розвиток організації. Моделі стосунків у батьківській родині в системі гендерної політики організації.
--	--

	Систематизоване поняття «конкурентоспроможність персоналу». Конкурентоспроможність персоналу. Мобілізація власного внутрішнього потенціалу. Соціально-психологічні обставини. Способи і результати вирішення конфліктів. Змінюваність персоналу на підприємстві. Шляхи забезпечення надійності персоналу. Забезпечення стабільності кадрового складу підприємства. Надійність людини. Лояльність персоналу. Основними завданнями оцінки персоналу. Чинники, які формують надійність персоналу: психологічні, мотиваційні та організаційні. Група психологічних чинників. Група мотиваційних чинників. Група організаційних чинників. Тема 9. Конфлікти на підприємствах та їх вплив на стан надійності персоналу Міжнародний досвід забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у побудові професійної кар'єри. Типи і причини конфліктів та методи їх розв'язання. Основні об'єктивні і суб'єктивні причини конфліктів. Стадії конфліктів. Сценарні конфлікти на підприємствах і надійність персоналу. Провокування сценарних конфліктів та їх регулювання. Роль темпераменту працівника в конфліктології. Основні групи ризику та конфліктів на підприємстві. Загальні заходи запобігання негативним впливам груп ризику для безпеки підприємства. Індивідуальні консультації з конфліктним працівником. Групи методів управління конфліктними ситуаціями. Ротація кадрів. Причини звільнення працівників. Особливості скорочення штатів та переведення на інші посади. Звільнення персоналу за недовіру та за іншими негативними факторами. Звільнення за власним бажанням. Звільнення за ініціативою адміністрації.
Мета вивчення дисципліни	набуття теоретичних знань та практичних навиків з основ кадрового менеджменту та технологій забезпечення надійності персоналу, із знання характерних ознак, за якими заборонена дискримінація, формування у здобувачів освітнього ступеня «доктор філософії» системи фундаментальних теоретичних знань у сфері економічної та кадрової безпеки, гендерної політики, оволодіння необхідними навичками для локалізації та усунення загроз, попередження небезпек об'єктивного чи суб'єктивного характеру, для формування і розвитку системи запобігання загрозам кадрової безпеки та формуванню лояльності та надійності персоналу

ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Програмні компетентності вивчення дисципліни	Інтегральна компетентність: Здатність продукувати нові ідеї, розв'язувати комплексні проблеми у галузі управління та адміністрування, сферах економіки і безпеки, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики, застосовувати новітні методології наукової та педагогічної діяльності, здійснювати власні
---	--

	наукові дослідження, результати яких мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення. Загальна компетентність: - здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу та креативності (ЗК-01); - здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел (ЗК-02). Спеціальні компетентності: - здатність обґрунтовувати управлінські, економічні та безпекові рішення на основі розуміння закономірностей розвитку соціально-економічних систем і процесів, ризиків та загроз із застосуванням сучасних моделей, цифрових технологій та спеціалізованого програмного забезпечення (СК-04); - Здатність оцінювати та аналізувати стан безпеки соціально-економічних систем, загрози їм та визначати рівень ефективності їх безпекової діяльності, а також надавати наукові консультації та формувати експертні висновки у сфері безпекознавства (СК-06).
Очікувані результати навчання	За результатами вивчення навчальної дисципліни здобувачі повинні знати: - основні положення теорії та системи кадрового менеджменту; - сутність і зміст загроз, взаємозв'язки між ними та механізм протидії; - особливості забезпечення надійності персоналу організації; - специфіку прийому та звільнення персоналу, його мотивацію і стимулювання; - планування і реалізацію інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення організації; усунення сексистських стандартів, звернених до традицій патріархальності, подолання патріархальних звичаїв у ставленні до визначення традиційних ролей чоловіка і жінки як на індивідуальному, так і громадсько-політичному рівнях, найбільш реально подолати засобами освіти. За набутими знаннями і навичками здобувач повинен вміти: - проєктувати ефективні системи управління організаціями; управлінські, економічні та безпекові рішення, враховуючи сті розвитку соціально-економічних систем і процесів, ризики та також застосовувати сучасні моделі, цифрові технології та не програмне забезпечення.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Теми занять	Кількість годин						Види навчання	Методи контролю
	денна			заочна				
	л.	п.	с.р.	л.	п.	с.р.		
Тема 1. Сучасні технології формування колективу та розвитку персоналу	2	2	10	2	-	10	лекції, дискусії, обговорення, ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань

організації на гендерних принципах								
Тема 2. Сучасні технології побудови команд з врахуванням гендерної політики	2	2	10	-	2	10	лекції, дискусії, обговорення, розрахункові задачі та ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань
Тема 3. Кадрова безпека підприємств і сучасні технології управління надійністю персоналу на підприємстві	2	2	10	-	-	20	лекції, дискусії, обговорення, розрахункові задачі та ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, розв'язання розрахунково-аналітичних задач, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань
Тема 4. Контррозвідка як спосіб забезпечення надійності персоналу сучасних підприємств	2	2	10	2	-	20	лекції, дискусії, обговорення, розрахункові задачі та ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, розв'язання розрахунково-аналітичних задач, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань
Тема 5. Інформація як об'єкт загрози у системі забезпечення надійності персоналу підприємств	4	4	15	-	2	16	лекції, дискусії, обговорення, розрахункові задачі та ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, розв'язання розрахунково-аналітичних задач, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань
Тема 6. Особливості прийому персоналу на роботу та його звільнення	2	2	15	2	-	20	лекції, дискусії, обговорення, розрахункові задачі та ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, розв'язання розрахунково-аналітичних задач, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань
Тема 7. Мотивування, гендерне бюджетування та контроль за діяльністю персоналу	2	2	18	2	2	10	лекції, дискусії, обговорення, розрахункові задачі та ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, розв'язання розрахунково-аналітичних задач, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань

Тема 8. Забезпечення надійності персоналу як складової управління персоналом на підприємстві	2	2	10	-	-	20	лекції, дискусії, обговорення, розрахункові задачі та ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, розв'язання розрахунково-аналітичних задач, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань
Тема 9. Конфлікти на підприємствах та їх вплив на стан надійності персоналу	2	2	10	-	-	20	лекції, дискусії, обговорення, розрахункові задачі та ситуаційні завдання	усні відповіді у формі «сократівських бесід», тестування, розв'язання розрахунково-аналітичних задач, обговорення конкретних ситуацій, вирішення практичних завдань

ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ І КОНТРОЛЮ

Відвідування занять	відвідування лекційних та практичних занять є обов'язковим. Порушення академічної доброчесності під час проведення занять не допускається.
Місце проведення занять	заняття проводяться в аудиторіях Інституту управління, психології та безпеки згідно затвердженого розкладу. При запровадженні дистанційної або змішаної форми навчання в Інституті заняття проводяться з використанням платформ ZOOM та MOODLE згідно затвердженого розкладу
Місце проведення консультацій	ауд. 271, корпус 3 (кабінет кафедри менеджменту). При запровадженні дистанційної форми навчання в Інституті консультації надаються у визначений графіком час з використанням платформи ZOOM
Відпрацювання пропущених занять	Усі пропущені заняття здобувач повинен відпрацювати не пізніше не пізніше як за один робочий день до проведення останнього практичного заняття. Відпрацювання здійснюється у ауд. 271, корпус 3 (кабінет кафедри менеджменту), щовівторка з 13.30 до 14.30. У випадку запровадження дистанційної форми навчання в Інституті можливе відпрацювання пропущених занять з використанням платформ ZOOM та MOODLE.
Допуск до підсумкового контролю	Формою підсумкового контролю є залік . Залікова оцінка відповідає підсумковій поточній оцінці. Залік вважається складеним, якщо здобувач вищої освіти відпрацював усі пропущені заняття та отримані незадовільні оцінки. В іншому випадку здобувач вищої освіти складає залік за талоном № 2 або К. Здобувач вищої освіти, який не відпрацював пропущені практичні заняття, а також отримані під час їх проведення незадовільні оцінки, вважається таким, що не виконав навчальний план, відтак, не допускається до складання заліку. У такому разі здобувач вищої освіти може: – скласти залік за талоном № 2 за умови, якщо кількість невідпрацьованих незадовільних оцінок та пропущених занять не перевищує 25% від

	усіх проведених практичних занять; – скласти залік за талоном № К за умови, якщо кількість невідпрацьованих незадовільних оцінок та пропущених занять не перевищує 50% від усіх проведених практичних занять.
Система оцінювання	Оцінювання, яке відбувається під час проведення практичних занять, а також за самостійну роботу здійснюється за 5-ти бальною системою за наступними критеріями: <i>5 балів</i> - здобувач 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, розв'язує всі практичні завдання з чітким та повним обґрунтуванням висновків. Правильно вирішує усі тестові завдання; <i>4 бали</i> – здобувач достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань. Правильно вирішує більшість тестових та практичних завдань. Практичні завдання вирішує повністю з незначними технічними помилками, повно аргументуючи аналітичні висновки; <i>3 бали</i> – здобувач в цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому, окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішує половину або меншість тестових завдань; <i>2 бали</i> – здобувач не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань. Не вирішив жодного або до 10% тестових завдань. Переведення цих оцінок у 100-бальну систему відбувається на останньому практичному занятті за формулою: $\text{ППО} = (\text{сума оцінок} / \text{кількість оцінок}) \times 20$
Шкала та критерії оцінювання за шкалою ECTS	Відповідно до Положення про організацію освітнього процесу у ЛьвДУВС підсумкове оцінювання здійснюється за такою шкалою: 90 – 100 / відмінно / A; 80 – 89 / добре / B; 71 – 79 / добре / C; 66– 70 / задовільно / D; 60 – 65 / задовільно / E; 31 – 59 / незадовільно / FX; 0 – 30 / незадовільно / F. Під час проведення контрольного заходу допускається користування здобувачами вищої освіти довідковими матеріалами та іншими джерелами інформації (програма, таблиці, бланки, тощо), визначеними викладачем. У разі використання здобувачем вищої освіти під час здійснення семестрового контролю недозволених джерел інформації він відсторонюється від виконання семестрового контролю, а на самій роботі, у випадку письмової форми контролю, науково-педагогічний працівник вказує причину та час відсторонення і за неї виставляється «0» балів, незважаючи на обсяг і зміст написаного

ЛІТЕРАТУРА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

Основна література	1. Верескля М.Р., Михаліцька Н.Я., Михаліцький В.С. Адміністративний менеджмент: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 245 с. 2. Економічна безпека держави: навчально-методичний посібник / Живко З.Б., Черевко О.В., Копитко М.І., Зачосова Н.В., Живко М.О., Серета В.В., Занора В.О., Бієвець А.В.; за ред. Живко З.Б. Черкаси : видавець Чабаненко Ю.А., 2019. 240 с. 3. Живко З. Б. Забезпечення системи економічної безпеки підприємства як об'єкта управління// Актуальні проблеми забезпечення економічної безпеки в Україні : кол. монографія; за ред. Я. Я. Пушака та Я. С. Піцура. Львів : Ліга-Прес, 2017. С. 292 – 307. 4. Живко З. Б. Методологія управління економічною безпекою підприємства : монографія. Львів : Ліга-Прес, 2013. 474 с. 5. Живко З. Б. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 128 с. 6. Живко З. Б. Управління системою економічної безпеки підприємства : навч. посібник. Львів : Вид-во ЛьвДУВС, 2016 . 212 с. 7. Живко З. Б., Сватюк О. Р., Копитко М. І. Корпоративне управління в системі економічної безпеки: навч. посібник/ за заг. ред. З. Б. Живко. Львів: Вид-во ЛьвДУВС, 2018. 456 с. 8. Молодіжна міграція в умовах російсько-української війни: ризики та загрози національній безпеці / Михаліцька Н., Яцик М. Р., Караїм О.О. <i>Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна.</i> 2022. Вип. 2. С. 24-32. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/5993. 9. Менеджмент безпеки держави, регіону, підприємства: проблеми і виклики сьогодення : кол. монографія / В. Г. Алькема, І. Г. Бабець, З. Б. Живко, Г. В. Козаченко, М. І. Копитко та ін.; за заг. ред. З. Б. Живко та І. Г. Бабець . Львів : Ліга-Прес, 2015. 346 с. 10. Організація наукових досліджень у сфері менеджменту та безпеки організації: підручник / В. Бліхар та ін. Хмельницький: Вид-во ХУУП імені Леоніда Юзькова, 2022. 443 с..
----------------------------------	---

	11. Управління персоналом: навчальний посібник / С. М.Лихолат, З. Б. Живко, І. Б. Гапій, М. Р. Яцик. Львів: Ліга-Прес, 2014. 428 с.
Методичне забезпечення	1. Яцик М. Р. Програма навчальної дисципліни «Технології управління надійністю персоналу» для підготовки здобувачів освітнього ступеня «доктор філософії», галузі знань 07 «Управління та адміністрування», 05 Соціальні та поведінкові науки спеціальності 073 «Менеджмент», 051 «Економіка» Інституту управління, психології та безпеки і Центру післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 8 с. 2. Яцик М. Р. Робоча програма навчальної дисципліни «Технології управління надійністю персоналу» для підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «доктор філософії», галузі знань 07 «Управління та адміністрування», 05 Соціальні та поведінкові науки спеціальності 073 «Менеджмент», 051 «Економіка» Інституту управління, психології та безпеки і Центру післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 19 с. 3. Яцик М. Р. Плани проведення практичних занять з навчальної дисципліни «Технології управління надійністю персоналу» для підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «доктор філософії», галузі знань 07 «Управління та адміністрування», 05 Соціальні та поведінкові науки спеціальності 073 «Менеджмент», 051 «Економіка» Інституту управління, психології та безпеки і Центру післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 22 с.
Інформаційні ресурси	1. Система дистанційного навчання Львівського державного університету внутрішніх справ. URL: http://md.lvduvs.edu.ua. 2. Електронна бібліотека Львівського державного університету внутрішніх справ. URL: http://www.lvduvs.edu.ua. 3. Урядовий портал – єдиний веб-ресурс органів виконавчої влади України. URL: http://www.kmu.gov.ua. 4. Сайт Національної бібліотеки України ім. Вернадського: веб-сайт. URL: www.nbuv.gov.ua.

	5. Сайт Львівської національної наукової бібліотеки ім. В.Стефаника НАНУ: веб-сайт. URL: http://www.lsl.lviv.ua .
--	--