

1. Управління як соціально-економічний феномен, що забезпечує досягнення цілей через організований вплив на систему.
2. Менеджмент як система взаємопов'язаних функцій: планування, організації, мотивації та контролю.
3. Різниця між управлінням, керівництвом, адмініструванням і самоуправлінням проявляється у ступені повноважень, формалізації та відповідальності за результат.
4. Управлінське рішення як центральний продукт управлінської праці, що потребує обґрунтування, критеріїв вибору і оцінки ризиків.
5. Управлінська відповідальність.
6. Управлінський цикл.
7. Зворотний зв'язок і показники результативності, що забезпечують корекцію дій та керованість управлінського циклу.
8. Інформація і комунікації як ресурс управління, що підвищує точність рішень і зменшує невизначеність.
9. HR у загальній системі менеджменту, що підтримує стратегічні цілі через кадрове планування, організацію праці та розвиток компетентностей.
10. Управлінська культура керівника, яка проявляється через стиль, лідерство, делегування та здатність управляти змінами.
11. Організація як відкрита система з входами, виходами, ресурсами та механізмами адаптації до середовища.
12. Формальна і неформальна організації.
13. Організаційна структура.
14. Централізація і децентралізація.
15. Функціональний і процесний підходи.
16. Ролі, статуси й очікування - "соціальна архітектура" організації та стандарти взаємодії.
17. Процеси організації: основні, допоміжні та управлінські, їх якість.
18. Узгодження між підрозділами.
19. Організаційна культура.
20. Культурна інтеграція персоналу.
21. Ринок праці.
22. Попит на працю.
23. Пропозиція праці.
24. Професійно-кваліфікаційна структура ринку.
25. Сегментація ринку праці.
26. Конкуренція на ринку праці.
27. Бренд роботодавця і репутація.
28. Інститути ринку праці.

29. Винагорода за працю.
30. Тренди ринку праці пов'язані з цифровізацією, дистанційною/гібридною роботою, гіг-форматами та зростанням ролі навичок.
31. HR-менеджмент як інтегрована система роботи з людськими ресурсами в межах цілей бізнесу, потреб працівників і вимог законодавства.
32. Еволюція HR від "кадрів" до "HR як бізнес-партнера".
33. Ключові HR-функції: планування персоналу, добір і найм, адаптацію, навчання і розвиток, оцінювання, компенсації та пільги, діловодство і внутрішні комунікації.
34. HR-політики.
35. HR як сервісна функція, що забезпечує працівникам доступ до процедур, інформації та підтримки у типових ситуаціях.
36. HR як центр експертизи, що забезпечує методологію, стандарти і якість кадрових процесів.
37. HR як бізнес-партнер.
38. Життєвий цикл працівника охоплює етапи "кандидат—новачок—працівник—професіонал—лідер—вихід" з різними ризиками і точками впливу.
39. Процесний підхід у HR.
40. HR-аналітика і панелі показників підтримують HR-системи та оцінка ефективності HR-ініціатив.
41. Професійна роль поєднує відповідальність, повноваження, очікувані результати та поведінкові стандарти.
42. Компетентності охоплюють знання, уміння, навички, способи мислення та ціннісні орієнтації, що забезпечують результативність.
43. Види компетентностей, що включають професійні, управлінські, соціально-комунікативні, цифрові та етичні.
44. Профіль посади, що задає вимоги до результатів і стає основою добору, адаптації, розвитку та оцінювання.
45. Управління очікуваннями.
46. Оцінювання як інструмент розвитку і справедливого управління за умови валідності, прозорості, регулярності та зворотного зв'язку.
47. Етика HR.
48. Етичні дилеми HR.
49. Рекрутинг і відбір.
50. Онбординг, командна взаємодія, мотивація, добробут, розвиток і цифровий HR.