

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ
ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ



Декан факультету менеджменту

(підпис)

Ольгин О. М.
(ініціали та прізвище)
Сергій 2025

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

(назва навчальної дисципліни)

підготовки магістра

денної та заочної форм здобуття освіти

ВИКЛАДАЧ: Я. С. Дибчинська, к.ф.наук., доцент, завідувач кафедри ділової комунікації

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри ділової комунікації

Протокол № 1 від "16" серпня 2025 р.
Завідувач кафедри ділової комунікації

Я. С. Дибчинська
(підпис) (ініціали, прізвище)

2025 рік

Викладачі . к.ф.наук., доцент, завідувач кафедри ділової комунікації Я. С. Дибчинська

E-mail: yanasd73@gmail.com

Телефон: (061) 2894110

Інші засоби зв'язку: Moodle (форум курсу, приватні повідомлення)

Кафедра: ділової комунікації, 6 корпус, ауд. 409

1. Опис навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Сучасні проблеми управління людським капіталом» є формування у здобувачів вищої освіти системних знань про основні теорії і моделі управління людським капіталом, що дозволить розвинути навички аналізу і діагностики проблем управління людським капіталом, сучасних методів вирішення проблем управління людським капіталом, а також ознайомлення з сучасною специфікою управління людським капіталом у вітчизняних та зарубіжних організаціях.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Сучасні проблеми управління людським капіталом» є набуття професійних знань і компетентностей, необхідних для системного та комплексного управління людським капіталом для підвищення ефективності функціонування суб'єктів економіки всіх рівнів.

Сучасні проблеми управління людським капіталом як компонент освітньо-професійної програми підготовки відповідає таким програмним компетентностям:

Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Здатність проведення досліджень на відповідному рівні

Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій.

Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

Сучасні проблеми управління людським капіталом як компонент освітньо-професійної програми підготовки забезпечує такі програмні результати навчання:

Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення.

Організувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.

Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами.

Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.

Дисципліна належить до циклу «Вибіркові компоненти освітньо-професійної програми. Блок дисциплін вільного вибору студента в межах Університету» і знаходиться в логічному і змістовно-методичному взаємозв'язку з іншими частинами освітньо-професійної програми.

Паспорт навчальної дисципліни

Нормативні показники	денна форма здобуття освіти	заочна форма здобуття освіти
Статус дисципліни	Вибіркові компоненти освітньо-професійної програми Блок дисциплін вільного вибору студента в межах Університету	
Семестр	3 -й	3 -й
Кількість кредитів ECTS	3	
Кількість годин	90	
Лекційні заняття	20 год.	8 год.
Практичні заняття		
Самостійна робота	70 год.	82 год.
Консультації	Університетська, 55 А, 6-й навч. корпус, 4-й поверх, деканат ауд. 407А Дибчинська Яна Станіславівна https://meet.google.com/fvz-suwb-gxc	

Вид підсумкового семестрового контролю:	залік
Посилання на електронний курс у СЕЗН ЗНУ (платформа Moodle)	https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=11317

2. Методи досягнення запланованих освітньою програмою компетентностей і результатів навчання

компетентності/ результати навчання	методи навчання	форми і методи оцінювання
<p><i>Загальні компетентності:</i></p> <p>Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.</p> <p>Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.</p> <p>Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій.</p> <p>Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).</p> <p>Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.</p>	<p>словесні (лекція-дискусія, проблемна лекція.), наочні (презентація): проблемно-пошукові та репродуктивні методи, індивідуальні та групові методи, імітаційні методи;</p> <p>проблемно-пошуковий метод, метод формування пізнавального інтересу, практичні методи, логічні методи (індуктивні, дедуктивні).</p> <p>Мультимедійні методи, метод кейсів, індивідуальні та групові методи</p> <p>Словесні (проблемна лекція), наочні (презентація), практичні методи (творчі завдання), логічні методи (створення проблемної ситуації), проблемно-пошукові та репродуктивні методи;</p>	<p>письмове опитування, тестування (питання з множинним вибором) підготовка презентацій, виконання письмових завдань;</p> <p>участь у дискусії, виконання письмових завдань (робота з джерелами, складання анотацій і реферування статей);</p> <p>індивідуальне завдання, підготовка презентації, виконання письмових завдань.</p>
<p><i>Результати навчання:</i></p> <p>Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення.</p> <p>Організувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.</p> <p>Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами.</p> <p>Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для</p>	<p>Мультимедійні методи, метод кейсів, індивідуальні та групові методи, логічні методи (індуктивні, дедуктивні, створення проблемної ситуації), мозковий штурм;</p> <p>Словесні (проблемна лекція), наочні (презентація), практичні методи (творчі завдання), логічні методи (створення проблемної ситуації), проблемно-пошукові та репродуктивні методи;</p> <p>Проблемно-пошукові методи, імітаційні методи, метод кейсів, мозковий штурм, індивідуальні та групові методи;</p> <p>Словесні (лекція-дискусія, пояснення); метод формування пізнавального інтересу (навчальна дискусія); метод</p>	<p>Групове обговорення, участь у дискусії, виконання практичних робіт та індивідуальних завдань, взаємне рецензування; тестування (питання з множинним вибором);</p> <p>Колоквіум, виконання практичних письмових завдань, презентація індивідуальних завдань, рецензія на доробки колег, тестування (питання з множинним вибором);</p> <p>Участь в діловій грі, участь у дискусії, виконання практичних завдань, розв'язання кейсу, самооцінювання, колегіальне оцінювання;</p> <p>Усне опитування, участь у дискусії, виконання практичних робіт та індивідуальних завдань, підготовка презентацій, розв'язання кейсу,</p>

вирішення професійних задач.	кейсів, проблемно-пошукові та репродуктивні методи.	тестування (питання з множинним вибором).
------------------------------	---	---

3. Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Тема 1. Знання як умова успішної діяльності організації. Економіка знань.

Постіндустріальне суспільство: сутність і спрямованість.
 Концептуальні засади інформаційного суспільства.
 Причини зростання ролі знань для економіки.
 Нові тенденції в економічному розвитку країн в умовах економіки знань

Тема 2. Нематеріальні активи організації в умовах економіки знань

Нематеріальні активи організації: сутність та структура
 Властивості знання як специфічного ресурсу
 Знання та інформація: спільне та відмінне. Типологія знань.
 Управління знаннями: генеза, мета та зміст.

Змістовий модуль 2.

Тема 3. Людський капітал як складова інтелектуального капіталу

Теорія інтелектуального капіталу: етапи становлення, базові поняття.
 Підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу:
 – Структура і моніторинг інтелектуального капіталу за Карлом-Еріком Свейбі
 – Складові інтелектуального капіталу компанії за Лейфом Едвінссоном
 – Причинно-наслідкова сутність моделі Л. Едвінссона
 – Модель інтелектуального капіталу Енні Брукінг. • 5-елементна "зоряна" модель бізнес-культури.

Тема 4. Поняття «людський капітал» у системі економічних категорій

Поняття соціально-трудова відносин: труд, трудовий процес, трудовий потенціал.
 Кадри, персонал, робоча сила, трудові (людські) ресурси: генеза і взаємозв'язок.

Змістовий модуль 3.

Тема 5. Теорії людського капіталу

Підґрунтя теорії людського капіталу.
 Базові положення теорії людського капіталу Т. Шульца.
 Базові положення теорії людського капіталу Г. Бекера.
 Базові положення теорії людського капіталу Е. Тофлера.
 Інші теоретики людського капіталу (Боуен, Туроу, Фішер, Денисон, Кузнець).

Тема 6. Сутнісні характеристики людського капіталу

Людський капітал у широкому і вузькому сенсі.
 Взаємозв'язок людського потенціалу і людського капіталу.
 Людський і фізичний капітали. Властивості людського капіталу.
 Основні чинники впливу на людський капітал.
 Планування і формування людського капіталу.

Змістовий модуль 4.

Тема 7. Структура людського капіталу

Складові людського капіталу.
 Невідчужуваний людський капітал.
 Відчужуваний людський капітал.

Тема 8. Основні класифікації людського капіталу

Класифікація людського капіталу за видами інвестицій в людський капітал (Г. Шульц).
 Класифікація людського капіталу за рівнями.
 Класифікація людського капіталу за характеристиками особи.
 Класифікація людського капіталу за формою втілення.
 Класифікація людського капіталу за типами ризиків.
 Класифікація людського капіталу за суб'єктом користування.

Змістовий модуль 5.

Тема 9. Методи і моделі оцінювання людського капіталу

Оцінка ЛК: сутність і складові.
 Традиційні методи оцінки людського капіталу (Т. Шульц і Г. Беккер)
 Сучасні методи оцінки ЛК:
 врахування нематеріальних активів для встановлення критеріїв оцінки.
 – врахування всіх активів для встановлення критеріїв оцінки.
 – оцінка аналогічно поняттю «ділова репутація фірми» «гудвіл».
 Моделі оцінювання людського капіталу:

- модель організаційної ефективності роботи.
- модель Ендрю Мейо «Моніторинг людського капіталу».
- модель Sears Roebuck - модель прихильності.
- концептуальні основи теорії і практики управління людським капіталом.
- Nationwide: модель інвестицій у людський капітал "Genome".
- система збалансованих показників (Каплан і Нортон).
- модель якості Європейського фонду управління якістю (EFQM).
- нефінансові змінні (Лоу і Сисфілд). Показники оцінки мотивації.

Тема 10. Управління людським капіталом організації

Управління персоналом, управління людськими ресурсами і управління людським капіталом: спільне та відмінне.

Структурні компоненти управління людським капіталом.

Основні етапи планування та аналізу управлінських впливів при формуванні корпоративного людського капіталу.

4. Структура навчальної дисципліни

Вид заняття /роботи	Назва теми	Кількість годин		Згідно з розкладом
		о/д.ф.	з.ф.	
Лекція	Тема 1. Знання як умова успішної діяльності організації. Економіка знань	2	1	щотижня
Самостійна робота	Знання як умова успішної діяльності організації. Економіка знань	7		щотижня
Лекція	Тема 2. Нематеріальні активи організації в умовах економіки знань	2	1	щотижня
Самостійна робота	Нематеріальні активи організації в умовах економіки знань	7	8	щотижня
Лекція	Тема 3. Людський капітал як складова інтелектуального капіталу	2	1	щотижня
Самостійна робота	Людський капітал як складова інтелектуального капіталу	7	8	щотижня
Лекція	Тема 4. Поняття «людський капітал» у системі економічних категорій	2	1	щотижня
Самостійна робота	Поняття «людський капітал» у системі економічних категорій	7	8	щотижня
Лекція	Тема 5. Теорії людського капіталу	2	1	щотижня
Самостійна робота	Теорії людського капіталу	7	8	щотижня
Лекція	Тема 6. Сутнісні характеристики людського капіталу	2	1	щотижня
Самостійна робота	Сутнісні характеристики людського капіталу	7	8	щотижня
Лекція	Тема 7. Структура людського капіталу	2	1	щотижня
Самостійна робота	Структура людського капіталу	7	8	щотижня
Лекція	Тема 8. Основні класифікації людського капіталу	2		щотижня
Самостійна робота	Основні класифікації людського капіталу	7	9	щотижня
Лекція	Тема 9. Методи і моделі оцінювання людського капіталу	2	1	щотижня
Самостійна робота	Методи і моделі оцінювання людського капіталу	7	8	щотижня
Лекція	Тема 10. Управління людським капіталом організації	2		щотижня
Самостійна робота	Методи і моделі оцінювання людського капіталу	7	10	щотижня
Разом		90	90	

5. Види і зміст контрольних заходів

Вид заняття/ роботи	Вид контрол ьного заходу	Зміст контрольного заходу*	Критерії оцінювання та термін виконання*	Усього балів
1	2	3	4	5
Поточний контроль				
Змістовий модуль 1				
Тестування	Самостійне виконання тестів 1-2	Розміщено в СЕЗН ЗНУ	Тестові питання оцінюються: правильно/неправильно. Кількість рівнозначних питань – 10. Застосовується шкала переведення кількості правильних відповідей у бали з діапазону 0-5: – незадовільний рівень: 0-2 – 0 балів (не зараховано); – достатній рівень (60% - 100% від максимального балу): 3-10 – 3, 4, 5 балів (зараховано), а саме: 3-5 – 3 бали; 6-8 – 4 бали; 9-10 – 5 балів. Термін виконання – <i>тиждень 2</i>	5*2
Завдання для самостійного виконання за змістовим модулем 1	Тестування, Виконання практичних завдань, Підготовка презентації	Розміщено в СЕЗН ЗНУ	Розміщено в СЕЗН ЗНУ Термін виконання – <i>тиждень 1-2</i>	5
Змістовий модуль 2				
Тестування	Самостійне виконання тестів 5-6	Розміщено в СЕЗН ЗНУ	Тестові питання оцінюються: правильно/неправильно. Кількість рівнозначних питань – 10. Застосовується шкала переведення кількості правильних відповідей у бали з діапазону 0-5: – незадовільний рівень: 0-2 – 0 балів (не зараховано); – достатній рівень (60% - 100% від максимального балу): 3-10 – 3, 4, 5 балів (зараховано), а саме: 3-5 – 3 бали; 6-8 – 4 бали; 9-10 – 5 балів. Термін виконання – <i>тиждень 6</i>	5*2

Завдання для самостійного Виконання за Змістовим модулем 2	Тестування, Виконання практичних завдань, Підготовка доповіді Виконання індивідуального завдання	Розміщено в СЕЗН ЗНУ	Розміщено в СЕЗН ЗНУ Термін виконання – <i>тиждень 3-6</i>	5
Змістовий модуль 3				
Тестування	Самостійне виконання тестів 9-10	Розміщено в СЕЗН ЗНУ	Тестові питання оцінюються: правильно/неправильно. Кількість рівнозначних питань – 10. Застосовується шкала переведення кількості правильних відповідей у бали з діапазону 0-5: – незадовільний рівень: 0-2 – 0 балів (не зараховано); – достатній рівень (60% - 100% від максимального балу): 3-10 – 3, 4, 5 балів (зараховано), а саме: 3-5 – 3 бали; 6-8 – 4 бали; 9-10 – 5 балів. <i>Термін виконання – тиждень 6</i>	5*2
Завдання для самостійного Виконання за Змістовим модулем 2	Тестування, Виконання практичних завдань, Підготовка доповіді Виконання індивідуального завдання	Розміщено в СЕЗН ЗНУ	Розміщено в СЕЗН ЗНУ Термін виконання – <i>тиждень 3-6</i>	5
Змістовий модуль 4				
Тестування	Самостійне виконання тестів 11-12	Розміщено в СЕЗН ЗНУ	Тестові питання оцінюються: правильно/неправильно. Кількість рівнозначних питань – 10. Застосовується шкала переведення кількості правильних відповідей у бали з діапазону 0-5: – незадовільний рівень: 0-2 – 0 балів (не зараховано); – достатній рівень (60% - 100% від максимального балу): 3-10 – 3, 4, 5 балів (зараховано), а саме: 3-5 – 3 бали; 6-8 – 4 бали; 9-10 – 5 балів. <i>Термін виконання – тиждень 6</i>	5*2

Завдання для самостійного Виконання за Змістовим модулем 2	Тестування, Виконання практичних завдань, Підготовка доповіді Виконання індивідуального завдання	Розміщено в СЕЗН ЗНУ	Розміщено в СЕЗН ЗНУ Термін виконання – тиждень 3-6	5
Усього за поточний контроль				60
Підсумковий контроль				
Залік	Теоретичне завдання: Підсумковий тест	Перевірка рівня теоретичної складової сформованих програмних результатів навчання здійснюється комплексно відповідно до змісту навчальної дисципліни (розд. 3). Теоретичне завдання представлено у форматі комплексного тесту, до якого включено 100 рівнозначних тестових питань з тем усіх змістових модулів. Тестування передбачає відповідь на питання (вірною є лише один з альтернативних варіантів відповідей). <i>Перелік тестових питань для самопідготовки розміщено в профілі даної дисципліни у СЕЗН ЗНУ.</i>	Загальна кількість питань в Загальна кількість питань в екзаменаційному тесті 100, кожне питання оцінюється в 1 бал: – 1 бал – правильна відповідь; – 0 балів – неправильна відповідь. Застосовується шкала переведення кількості правильних відповідей у бали з діапазону 0-20: – незадовільний рівень: 0-6 – 0 балів (не зараховано); – достатній рівень (60% - 100% від максимального балу): 6-7 – 12-16 балів; 7 – 17 балів; 8 – 18 балів; 9 – 19 балів; 10 – 20 балів;.	20
	Практичне завдання: Індивідуальне завдання (творча робота)	Перевірка рівня практичної складової сформованих програмних результатів навчання здійснюється комплексно відповідно до змісту навчальної дисципліни (розд. 3) та передбачає підготовку електронних презентацій (творча робота) і публічний захист індивідуальних завдань. <i>Практичне завдання розміщено в профілі даної дисципліни у СЕЗН ЗНУ.</i>	<i>Підготовка індивідуальних завдань</i> <i>Публічний захист індивідуальних завдань - творчих робіт (max 10 балів).</i> Детальні рекомендації та вимоги до підготовки індивідуального завдання <i>розміщено в профілі даної дисципліни у СЕЗН ЗНУ.</i>	5*2 5*2
Усього за підсумковий контроль	2			40

**Засоби діагностики рівня досягнення результатів навчання дисципліни та критерії оцінювання контрольних заходів.*

Тестування. Поточне та підсумкове оцінювання теоретичних завдань здійснюється у формі тестування з використанням платформи дистанційного навчання СЕЗН ЗНУ Moodle відповідно до календарного графіку поточних і підсумкового контролів. Проходження тестів відбувається після ідентифікації здобувача через його персональний акаунт на сторінці дисципліни при увімкненому відео-режимі Zoom – конференції за умови дистанційної присутності викладача та передбачає обмежену у часі відповідь на теоретичні питання: для поточних контролів (Змістовий модуль 1-4) – до 20 хвилин, як правило, або під час практичного заняття перед завершенням поточного змістового модуля, або під час консультації за встановленим графіком; для підсумкового (залікового) тесту – до 40 хвилин під час підсумкового контролю за складеним розкладом.

Додаткові (заохочувальні) бали – до 10 балів.

Бальна система стимулювання поза аудиторної навчально-наукової активності здобувачів - це система додаткових балів, яку введено з метою заохочування здобувачів до планомірної, систематичної роботи з поглибленого опанування теоретичним матеріалом і стимулювання їх до творчого підходу та креативного мислення під час розв'язанні практичних завдань, які передбачено цією дисципліною.

Позааудиторна навчально-наукова активність здобувача є однією із форм самоосвіти (неформальна/інформальна) при формуванні результатів навчання цієї дисципліни та має бути підтверджена відповідним документом (диплом, сертифікат, свідоцтво тощо). Зміст поза аудиторних навчально-наукових активностей, за які можуть нараховуватися додаткові (заохочувальні) бали, повинні корелювати з результатами навчання дисципліни, зокрема за такі підтверджені види діяльності:

- участь у студентських олімпіадах;
- представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача на студентських конкурсах, конференціях;
- наявність власних розробок і підготовленої роботи та презентації в частині науково-дослідних та прикладних досліджень, які проводяться викладачем навчальної дисципліни та відповідають її спрямуванню;
- участь у програмах здобуття неформальної/інформальної освіти (онлайн-курси, розміщені на відкритих навчальних платформах, воркшопи, вебінари, майстер-класи, тренінги тощо - за наявності відповідних сертифікатів);
- інші види та форми активностей у контексті змісту та РН дисципліни.

Якщо результати навчання (знання й уміння), отримані здобувачем під час самоосвіти, відповідають повністю або частково корелюють (неповні, схожі, але зі спорідненої галузі знань тощо) із РН дисципліни, які перевіряються поточними контролями певного змістового модуля, викладач має право оцінити їх при складанні здобувачем з урахуванням цих додаткових балів, але не перевищуючи максимальний бал за цей поточний контроль відповідно до критеріїв оцінювання. Отримані додаткові бали додаються *понад тих балів*, які здобувач може отримати, виконавши всі обов'язкові види робіт і склавши усі поточні контролі, - ці додаткові бали можуть стати вирішальними для отримання більш високої оцінки за весь курс! Тому, **НАПОЛЕГЛИВО РЕКОМЕНДУЄМО** здобувачеві скористатися цією нагодою та підвищити свій загальний бал (*максимально до 10 балів*), отриманий після виконання всіх обов'язкових видів контрольних заходів. Результати неформальної / інформальної освіти зараховуються згідно «Положення Запорізького національного університету про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти» <https://surl.li/rbuzlx>).

Підсумковий контроль.

До підсумкового семестрового контролю допускаються здобувачі, яким на дату консультації перед цим контролем зараховано поточні контрольні заходи з усіх змістових модулів. Інакше, здобувач ліквідує існуючу поточну заборгованість на консультаціях і може бути допущений до підсумкового контролю за складеним графіком, узгодженим з екзаменатором та деканатом.

Підсумковий семестровий контроль проводиться у формі заліку: здобувач проходить заліковий тест на платформі СЕЗН ЗНУ Moodle та виконує практичні підсумкові завдання.

Підсумковий контроль вважається *пройденим успішно*, якщо здобувачеві зараховано теоретичне (тестування) та практичне завдання, бали за які підсумовуються і він отримує від 24 до 40 балів, *інакше* бали за іспит не додаються до семестрової оцінки (вважаються рівними нулю), а *підсумкова оцінка із дисципліни є незадовільною*.

Загальна семестрова бальна оцінка за дисципліну складається як сума бальних оцінок за всі поточні контролі з усіх змістових модулів (з урахуванням додаткових балів за навчально-наукову активність) та за підсумковий контроль і не може перевищувати **100 балів**. Бальна оцінка переводиться у **національну** шкалу та шкалу **ECTS**.

Шкала оцінювання ЗНУ: національна та ECTS

A	90 – 100 (відмінно)		
B	85 – 89 (дуже добре)	4 (добре)	
C	75 – 84 (добре)		
D	70 – 74 (задовільно)	3 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)		
FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	2 (незадовільно)	Не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов’язковим повторним курсом)		

6. Основні навчальні ресурси

Рекомендована література

Основна:

1. Криворучко С. В. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. Київ ; Торонто : Гнозіс, 2023. 692 с. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi73/0053795.pdf>
2. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / уклад.: О. Г. Козлова, І. О. Захарова, С. С. Денежников, В. І. Статівка; за заг. ред. І. О. Захарової. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2023. 178 с. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi76/0056505.pdf>
3. Менеджмент персоналу : навч.-метод. посіб. / О. П. Дяків, А. С. Коцур, В. М. Островерхов та ін.; за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль : ЗУНУ, 2021. 334 с. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi70/0050907.pdf>
4. Новікова М. М., Швед А. Б. HR-менеджмент : конспект лекцій. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 111 с. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi67/0049321.pdf>
5. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : кол. монографія / М. В. Семикіна, С. В. Дудко, А. А. Орлова та ін. Кропивницький : КОД, 2021. 440 с. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi78/0058219.pdf>
6. 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. 2-ге вид., перероб. і доп. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi78/0058086.pdf>
7. Palmer C. Human Resources for Operations Managers. London : Fanshawe College Pressbooks, 2022. 412 p. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi75/0056027.pdf>

Додаткова:

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Ямчинський О. В., 2022. 371 с. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi72/0053034.pdf>
2. Бікулов Д. Т., Олійник О. М., Головань О. О., Бікулов Р. Т., Динчев С. С. INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT FOR BUSINESS PROCESS MANAGEMENT: CONCEPTUAL, METHODOLOGICAL AND APPLIED ASPECTS. Управління змінами та інновації. 2025. № 15. С. 132-140. URL: <https://doi.org/10.32782/CMU/2025-14-21>.
3. Економіка та управління персоналом: магістерський курс : навч. посіб. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, М. І. Дзямулич та ін.; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : Надстир'я, 2024. 344 с. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi78/0058070.pdf>
4. Загорянська О. HR-МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ: ТРАНСФОРМАЦІЯ, ІННОВАЦІЇ, ЕФЕКТИВНІСТЬ. Економіка та суспільство. 2025. № 74. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-87> (дата звернення: 28.07.2025).
5. Короленко О., Кутова Н. HR-МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА: ВИКЛИКИ ТА РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ. Економіка та суспільство. 2023. № 53. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-60> (дата звернення: 28.07.2025).
6. Лутай Л. А., Подзігун С. М. HR-менеджмент підприємства: кадровий потенціал в умовах сталого розвитку. 2024. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14210878> (дата звернення: 28.07.2025).
7. Магомедова Т. М. Менеджмент персоналу : практикум. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2021. 80 с. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/metodychky/2021/09/0047449.docx>
8. Малтиз В. В. Управління персоналом : метод. реком. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2021. 44 с. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/metodychky/2021/02/0046158.docx>
9. Менеджмент міжнародного бізнесу в умовах Індустрії 4.0 : колективна монографія / за заг. ред. Д. Т. Бікулова, О. М. Олійника. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 424 с.

10. Олійник О. М. FEATURES OF THE SOCIAL APPROACH IMPLEMENTATION IN STATE REGULATION OF FOOD INDUSTRY ENTERPRISES: KEY ASPECTS, MECHANISMS AND TOOLS. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2024. № 4. С. 101-110. URL: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2024.5.14>.
 11. Олійник О. М. PROSPECTIVE DIRECTIONS OF IMPLEMENTATION OF THE PHILOSOPHY OF BUSINESS PROCESS INNOVATION BY FOOD INDUSTRY ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION. Літопис Волині. 2025. № 32. С. 247-255. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/2305-9389/2025.32.40>.
 12. Олійник О. М., Головань О. О., Бікулов Д. Т. FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN THE SYSTEM OF BUSINESS PROCESS ENGINEERING AND PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS. Економіка промисловості. 2025. № 2(110). С. 51-65. URL: <http://doi.org/10.15407/econindustry2025.02.051>
 13. Олійник О. М., Головань О. О., Маркова С. В. МОДЕЛІ ТА МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ФІЛОСОФСЬКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ. Український економічний часопис. 2025. № 8. С. 75-83. URL: 10.32782/2786-8273/2025-8-14.
 14. Орел Ю. Л., Смаглюк А. А. HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації. Академічні візії. 2023. № 19. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7954499> (дата звернення: 28.07.2025).
 15. Сорока О. В. ІНТЕГРАЦІЯ ЗАСОБІВ НЕЙРОМАРКЕТИНГУ В HR-МЕНЕДЖМЕНТ. Сучасні наукові погляди на механізми розвитку міжнародних відносин та ринкової економіки. 2023. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-325-8-36> (дата звернення: 28.07.2025).
 16. Сучасні вектори розвитку менеджменту міжнародного бізнесу : колективна монографія / за заг. ред. Д. Т. Бікулова, О. М. Олійника. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2023. 446 с.
 17. Сучасні концепції бізнес-адміністрування : колективна монографія / за заг. ред. Д. Т. Бікулова, О. М. Олійника. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2022. 352 с.
 18. Управління персоналом : опорний конспект лекцій / уклад. А. Л. Сухорукова. Миколаїв : МНАУ, 2022. 69 с. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi74/0055089.pdf>
 19. Черчик Л. М. Управління розвитком персоналу та технології самоменеджменту : навч. посіб. Луцьк : ВНУ ім. Л. Українки, 2022. 269 с. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi74/0054831.pdf>
 20. Cheliadinova N., Kudelya V. HR MANAGEMENT AND DIGITALIZATION IN A MODERN ORGANIZATION. Market Infrastructure. 2022. No. 69. URL: <https://doi.org/10.32782/infrastruct69-22> (date of access: 28.07.2025).
- Інформаційні ресурси
1. Всесвітня рада бізнесу із сталого розвитку (WBCSD): сайт. URL: <http://www.wbcsd.org>.
 2. Глобальна ініціатива відповідального лідерства (Global Responsible Leadership Initiative – GRLI) URL: www.grli.org
 3. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці URL: http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukrainian.pdf
 4. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
 5. Інституту Етики Бізнесу. URL: www.ibe.org.uk
 6. Міністерство економічного розвитку і торгівлі. Офіційний веб-сайт. URL: <http://www.me.gov.ua>
 7. Наука та інновації. URL : <http://www.nas.gov.ua/scinn/>

7. Регуляції і політики курсу

Відвідування занять. Регуляція пропусків.

Відвідування занять є обов'язковим. Необхідно пам'ятати, що робота на практичних заняттях є передумовою формування професійної компетентності і головним критерієм оцінювання рівня знань, навичок та вмінь. Заняття, пропущені без поважної причини, підлягають відпрацюванню, що здійснюється в консультаційні години викладача курсу відповідно до затвердженого розкладу консультацій у формі співбесіди, опитування, практичні завдання та справи виконуються у письмовій формі та розміщуються у СЕЗН Moodle ЗНУ

Політика академічної доброчесності

Кожний студент зобов'язаний дотримуватися принципів академічної доброчесності. Письмові завдання з використанням часткових або повнотекстових запозичень з інших робіт без зазначення авторства – це плагіат. Використання текстової інформації, цитат мають бути з посиланням на автора. Роботи, у яких виявлено списування, плагіат чи інші прояви недоброчесної поведінки до розгляду не приймаються.

Комунікація

Базовою платформою для комунікації викладача зі студентами є Moodle. Очікується, що студенти перевірятимуть свою електронну пошту і сторінку дисципліни в Moodle та реагуватимуть своєчасно. Для оперативного отримання повідомлень про оцінки та нову інформацію, розміщену на сторінці курсу у Moodle, переконайтеся, що адреса електронної пошти, зазначена у Вашому профайлі на Moodle, є актуальною, та регулярно перевіряйте папку «Спам». Якщо за технічних причин доступ до Moodle є неможливим, або ваше питання потребує термінового розгляду, надішліть електронний лист на адресу yanasd73@gmail.com. Вкажіть тему листа. У листі обов'язково вкажіть Ваше прізвище та ім'я, курс, шифр академічної групи.

ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

ГРАФІК ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ 2025-2026 н. р. доступний за адресою: <https://tinyurl.com/yckze4jd>.

НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ. Перевірка набутих студентами знань, навичок та вмінь (атестації, заліки, іспити та інші форми контролю) є невід'ємною складовою системи забезпечення якості освіти і проводиться відповідно до Положення про організацію та методику проведення поточного та підсумкового семестрового контролю навчання студентів ЗНУ: <https://tinyurl.com/y9tve4lk>.

ПОВТОРНЕ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІН, ВІДРАХУВАННЯ. Наявність академічної заборгованості до 6 навчальних дисциплін (в тому числі проходження практики чи виконання курсової роботи) за результатами однієї екзаменаційної сесії є підставою для надання студенту права на повторне вивчення зазначених навчальних дисциплін. Порядок повторного вивчення визначається Положенням про порядок повторного вивчення навчальних дисциплін та повторного навчання у ЗНУ: <https://tinyurl.com/y9pkmmp5>. Підстави та процедури відрахування студентів, у тому числі за невиконання навчального плану, регламентуються Положенням про порядок переведення, відрахування та поновлення студентів у ЗНУ: <https://tinyurl.com/ycds571a>.

ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ. Порядок і процедури врегулювання конфліктів, пов'язаних із корупційними діями, зіткненням інтересів, різними формами дискримінації, сексуальними домаганнями, міжособистісними стосунками та іншими ситуаціями, що можуть виникнути під час навчання, регламентуються Положенням про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у ЗНУ: <https://tinyurl.com/57wha734>. Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальними комісіями факультетів, коледжів та університету в межах їх повноважень, відповідно до: Положення про порядок призначення і виплати академічних стипендій у ЗНУ: <https://tinyurl.com/yd6bq6p9>; Положення про призначення та виплату соціальних стипендій у ЗНУ: <https://tinyurl.com/y9r5dpwh>.

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА. Телефон довіри практичного психолога **Марті Ірини Вадимівни** (061) 228-15-84, (099) 253-78-73 (щоденно з 9 до 21).

УПОВНОВАЖЕНА ОСОБА З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ Запорізького національного університету: **Банах Віктор Аркадійович**

Електронна адреса:

Гаряча лінія: Тел.

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ. Центральні входи усіх навчальних корпусів ЗНУ обладнані пандусами для забезпечення доступу осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення. Допомога для здійснення входу у разі потреби надається черговими охоронцями навчальних корпусів. Якщо вам потрібна спеціалізована допомога, будь ласка, зателефонуйте (061) 228-75-11 (начальник охорони). Порядок супроводу (надання допомоги) осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення у ЗНУ: <https://tinyurl.com/ydhcsagx>.

РЕСУРСИ ДЛЯ НАВЧАННЯ

НАУКОВА БІБЛІОТЕКА: <http://library.znu.edu.ua>. Графік роботи абонементів: понеділок-п'ятниця з 08.00 до 16.00; вихідні дні: субота і неділя.

СИСТЕМА ЕЛЕКТРОННОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАННЯ (MOODLE): <https://moodle.znu.edu.ua>

Якщо забули пароль/логін, направте листа з темою «Забув пароль/логін» за адресою: moodle.znu@znu.edu.ua.

У листі вкажіть: прізвище, ім'я, по-батькові українською мовою; шифр групи; електронну адресу.

Якщо ви вказували електронну адресу в профілі системи Moodle ЗНУ, то використовуйте посилання для відновлення паролю <https://moodle.znu.edu.ua/mod/page/view.php?id=133015>.

ЦЕНТР ІНТЕНСИВНОГО ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ: <http://sites.znu.edu.ua/child-advance/>