МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРАУПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан економічного факультету
_____ А.В. Череп
«_____»_____2022

ЄВРОПЕЙСЬКА ГІМАНІСТИЧНА ВІЗІЯ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Циклу вільного вибору бакалаврів в межах університету

спеціальностей – 051 Економіка, 052 Політологія, 061 Журналістика, 071 Облік і оподаткування, 072 Фінанси, банківська справа та страхування, 081 Право, 091 Біологія, 101 Екологія, 192 Хімія, 231 Соціальна робота, 032 Історія та археологія, 014 Середня освіта, 061 Журналістика, Реклама і зв'язки з громадськістю, Видавнича справа та редагування, 073 Менеджмент, 035 Філологія.

Укладачі: Череп А.В., д.е.н., проф., Череп О.Г., д.е.н., проф., , Воронкова В.Г., д.ф.н., проф., Калюжна Ю.В., к.е.н. доц., Корінний С.О., к.е.н., доцент, ІвановС.М., к.е.н., доц.

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри_управління
персоналом і маркетингу

Протокол №___ від "__"_____2022 р.
Завідувач кафедри
_____М.М.Іванов
(підпис)(ініціали, прізвище)

Ухвалено науково-методичною радою
економічного факультету
Протокол №_1_від "_ _"___08__2022 р.
Голова науково-методичної ради
економічного факультету

_____І.І.Колобердянко
(підпис)(ініціали, прізвище)

Погоджено
з навчально-методичним відділом

_____
(підпис)

2022 рік

1. Опис навчальної дисципліни

<table>
<tr><td rowspan="2">Галузь знань, спеціальність, освітня програма
рівень вищої освіти</td><td rowspan="2">Нормативні показники для планування і розподілу дисципліни на змістові модулі</td><td colspan="2">Характеристика навчальної дисципліни</td></tr>
<tr><td>очна (денна) форма здобуття освіти</td><td>заочна (дистанційна) форма здобуття освіти</td></tr>
<tr><td rowspan="10">Рівень вищої освіти:
бакалаврський</td><td rowspan="2">Кількість кредитів – 3</td><td colspan="2">Вибіркова</td></tr>
<tr><td colspan="2">Цикл дисциплін професійної підготовки</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Загальна кількість годин – 90</td><td colspan="2">Семестр:</td></tr>
<tr><td>4 -й</td><td>-й</td></tr>
<tr><td rowspan="3">*Змістових модулів – 4</td><td colspan="2">Лекції</td></tr>
<tr><td>32 год.</td><td>год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Практичні</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Кількість поточних контрольних заходів – 8</td><td>год.</td><td>год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Самостійна робота</td></tr>
<tr><td>58 год.</td><td>год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Вид підсумкового семестрового контролю:
залік</td></tr>
</table>

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

У курсі розглядається широкий спектр проблем, пов'язаних із трансформацією системи управління трудовими ресурсами в Україні на засадах європейської гуманістичної візії. Розкривається сутність формування сучасного менеджменту трудових ресурсів на всіх ланках управління, прогнозуються напрямки подальшого розвитку та фактори впливу на такий розвиток. Особлива увага приділяється набуттю гуманістичної візії всіма елементами механізму управління людськими ресурсами у контексті людського розвитку. Детально розглядається і аналізується європейський досвід з проблематики.

Метою курсу є формування толерантної, гуманістичної візії в управлінні людськими ресурсами та її імплементація на українських підприємствах шляхом надання студентам професійних компетенцій для управління персоналом, що ґрунтуються на європейських цінностях, ефективних крос-культурних комунікаціях.

Курс передбачає систематизацію мультидисциплінарних підходів до концепції європейських цінностей, розробку та використання нових знань на основі аналізу статистичних даних щодо зайнятості; тренінги для студентів, підприємців та інших зацікавлених сторін з метою поширення кращого європейського досвіду в управлінні людськими ресурсами на основі толерантності, гуманістичного бачення та ефективної міжкультурної комунікації.

У разі успішного завершення курсу студент зможе:

–розвинути власні soft skills (комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних особистісних навичок);

–ефективно управляти людськими ресурсами;

–створювати команди на засадах крос-культурних відмінностей оточення;

–формувати організаційно-культурне середовище на підприємствах на основі гуманізму, толерантності, плюралізму, справедливості, солідарності та рівності;

–будувати бізнес-моделі корпоративного соціального бізнесу;

–розробляти та впроваджувати системи заходів щодо протидії різних форм дискримінації;

–розвивати власний емоційний інтелект;

–розв'язувати конфлікти та протиріччя в сфері управлінні людськими ресурсами.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі. Походження та сутність терміну гуманізм. Основні принципи та підходи гуманізму. Античний гуманізм. Гуманістичний класицизм. Гуманістичний реалізм. Виникнення особистості та ідея людської гідності. Розквіт гуманістичної думки в епоху Ренесансу. Пізній італійський гуманізм. Ідеалізм. Північний гуманізм. Французький гуманізм. Англійський гуманізм. Гуманізм і релігія. Сучасна епоха гуманізму. Утворення і діяльність лондонської Гуманістичної релігійної асоціації. Гуманізм Ф.К.С. Шиллера і прагматизм У. Джеймса. Заснування Першого гуманістичного товариства Нью-Йорку. Гуманістичні ідеї і соціальна діяльність Ч. Ф. Поттера. Публікація Гуманістичного маніфесту в 1933 році. Організація Американської гуманістичної асоціації в 1941 році. Сучасна гуманістична філософія. Світський гуманізм. Релігійний гуманізм. Освітній гуманізм. Сучасна гуманістична психологія.

Історія формування феномену європейської толерантності. Античне коріння толерантності. Зародження релігійної толерантності в епоху Ренесансу через загострення соціально-релігійних конфліктів. Класична теорія толерантності Д. Лока та Вольтера. Розвиток ідеї толерантності в роботі Д. С. Мілля «Про свободу». Толерантність та емансипація євреїв. Подальший розвиток феномену толерантності. Критика ліберальної теорії толерантності з боку неомарксистів франкфуртської школи, комунітаристів і прихильників «теорії відмінності». Трансформаційні процеси концепції толерантності під впливом критики. Сучасний стан розвитку концепції толерантності в Європі.

Толерантність та культурне різноманіття в Європі: перспективи та поточний стан. Європейські моделі та парадокси толерантності. Культурне різноманіття в сучасній Європі. Випадки недостатності впливу толерантності в її сьогоднішньому розумінні. Сучасні виклики толерантності: культурне різноманіття, інтеграція мігрантів, політика ідентичності. Важливість саморефлексивного перегляду та ведення переговорів про національну ідентичність. Виклики постіммиграційного різноманіття. Дуальність толерантного сприймання. Політичні стратегії поширення толерантності. Дискурс про толернатність, встановлення меж та соціальне регулювання. Практичні особливості мінімалістичної концепції невтручання. Максималістична концепція «плюралістичної толерантності».

Особливості реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі. Захист прав і свобод як найманих робітників, так і роботодавців. Забезпечення рівних прав і можливостей для всіх робітників. Боротьба з проявами сучасного рабства, використанням дитячої праці і будь-якими формами торгівлі людьми. Повага бізнесу до прав людини. Соціальна відповідальність бізнесу. Політика захисту прав робітників. Політика «Fair Play» у внутрішньому та зовнішньому середовищах компаній. Стандартизація робочих місць і робочої поведінки. Відповідальна політика найму працівників

в сфері в сфері адаптації і створення умов для іммігрантів. Проведення відкритих і закритих аудитів внутрішніми та незалежними аудиторами щодо доброчесного дотримання засад толерантності бізнесом. Вимірювання рівня задоволеності робітниками умов праці та внутрішньої атмосфери в колективі. Забезпечення бізнесом умов для постійного навчання і кар'єрного зростання кожного працівника. Заслуховування бізнесом ідей і пропозицій робітників щодо покрашення робочих процесів та умов праці.

Змістовий модуль 2. Європейський досвід боротьби з дискримінацією у сфері зайнятості

Огляд антидискримінаційного законодавства ЄС. Принцип рівності як базовий принцип цілей, законодавства та інститутів ЄС. Рівність в контексті гендерного питання. Римський договір 1957 р. Директива про рівну оплату праці 1975 р. Директива про рівне ставлення 1976 р. Амстердамський договір 1997 р.: боротьба з дискримінацією за ознаками статі, раси чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації. Лісабонський договір 2009 р. Розвиток та ключові аспекти антидискримінаційних директив ЄС. Посилене місце рівності та інших прав людини в ЄС після підписання Лісабонського договору. Взаємозв'язок між системою боротьби з дискримінацією та законодавством про права людини в ЄС з Радою Європи та системами прав людини ООН.

Ключові поняття і вектори боротьби з дискримінацією. Дискримінація. Пряма дискримінація. Непряма дискримінація. Утиск. Підбурювання до дискримінації. Пособництво в дискримінації. Відмова в розумовому пристосуванні. Інші прояви дискримінації: віктимізація, сегрегація, дискримінаційні публікації, злочини на ґрунті нетерпимості. Поняття і межі свободи слова. Європейський підхід до обмеження свободи слова. Поняття «мови ненависті». Основні напрямки і цілі мови ненависті. Рекомендація Ради Європи щодо «мови ненависті» 1997 р. Європейська Практика у сфері свободи слова і мови ненависті. Особливості державного втручання. Протидія мові ненависті: баланс між толерантністю і свободою слова. Право на свободу релігії. Моделі світськості в Європейських державах. Релігійна нейтральність держави як умова гарантування прав релігійних меншин. Права релігійних меншин і релігійна більшість. Особливості зобов'язань держави щодо гарантування прав релігійних меншин. Право на сповідування своєї релігії в умовах релігійної меншості. Основні порушення прав релігійних меншин і заходи боротьби з ними. Зростання релігійності і права релігійних меншин. Гендерна дискримінація. Расова та національна дискримінація. Дискримінація інвалідів. Ейджизм. Сексуальне розмаїття. Камінг-аут. Квір-дослідження. Квір-теорія. Квір. Гетеронормативність. Трансфемінізм. Лесбійський фемінізм. Заборона дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації. Зобов'язання держави у сфері прав ЛГБТК+. Заборона дискримінації на підставі сексуальної орієнтації. Проблема визнання

державою одностатевих союзів. Суспільна мораль і права ЛГБТК+. Релігійна свобода і право ЛГБТК+ на недискримінацію.

Головні напрямки запобігання і протидії дискримінації: досвід ЄС. Актуальність питання запобігання і протидії дискримінації в ЄС та Україні. Знання, уміння й навички фахівців з управління людськими ресурсами, які є важливими для недопущення, запобігання і протидії дискримінації. Практичні аспекти ідентифікації дискримінації. Пряма дискримінація: приклади з практики ЄСПЛ. Непряма дискримінація: приклади з практики ЄСПЛ. Пособництво у дискримінації: приклади з практики ЄСПЛ. Несприятливе ставлення: приклади з практики ЄСПЛ. Зразок для порівняння: приклади з практики ЄСПЛ. «Захищена» чи інша ознака: приклади з практики ЄСПЛ. Відсутність правомірної мети: приклади з практики ЄСПЛ.

Ключові елементи антидискрімінаційного законодавства ЄС і України.

Змістовий модуль 3. Основні напрямки європейського гуманістичного підходу до розвитку організаційно-культурного та соціального середовища організації

Гуманістичний підхід до прийняття управлінських рішень і управління організаціями. Актуальні виклики бізнес-моделей в сучасній економіці. Поєднання громадянського та корпоративного лідерства з гідністю: активізм на перетині бізнесу та влади. Секторна відповідальність як елемент корпоративної соціальної відповідальності. Чому трапляються проблеми в ефективним організаціях: зв’язок між гуманістичним управлінням та розподілом діяльності. Стратегії максимізації впливу корпоративної фінансової філантропії на ставлення працівників до керівництва. Етика, рівність та прибуток: вивчення соціальної мотивації бізнесу ЄС. Вплив на відношення акціонерів та споживачів протестів в Інтернеті та відповідей організацій на них. Етичне лідерство та лояльність керівника.

Вектор корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Роль ґендеру, раси та віку в цінностях корпоративного соціального бізнесу. Соціальні норми і ефективність корпоративної соціальної відповідальності. Ставлення до корпоративної соціальної відповідальності та особливості освіти з відповідального управління. Корпоративна соціальна відповідальність, інновації та результати діяльності фірми в умовах неміцного зростання: емпіричний аналіз на рівні фірми. Взаємозв'язок між християнською релігійністю, ставленням до корпоративної соціальної відповідальності та поведінкою менеджменту. Одне бачення, різні шляхи: дослідження ініціатив щодо корпоративної соціальної відповідальності в Європі. Фінансові показники соціально відповідальних інвестицій в людські ресурси.

Сталий розвиток і гуманістичний підхід до управління персоналом. Межі відповідальності у глобальних ланцюгах створення вартості. Між опозицією, альтруїзмом та власними інтересами: взаємна віддача в рамках спільного фінансування. Організаційна культура у реальному секторі економіки: міжгалузевий аналіз особистих цінностей та кар’єрного успіху

співробітників. Як моральна обізнаність працівників мінімізує позитивний вплив етичного керівництва на девіантність на робочому місці. Зелені інновації та економічна ефективність: погляд на організаційні можливості та соціальну сумісність.

Конфлікти та протиріччя в управлінні організаціями. Визначення причин індивідуального та спільного порушення засад недискримінації в управлінні людськими ресурсами. Взаємозв'язок між віруванням у соціальний цинізм, орієнтацією на соціальне домінування та сприйняттям неетичної поведінки. Трудові конфлікти на робочих місцях у Франції, Німеччині, Італії, Іспанії. Модель подвійного опрацювання повідомлень про порушення в організаціях. Стратегії вирішення етичних проблем з точки зору логіки доцільності. Парадокс ініціатив щодо різноманітності: коли організаційні потреби відрізняються від уподобань співробітників. Створення атмосфери пробачення в організації: аналіз несправедливості, емоцій та виразних висловлювань у письмовій і усній формах.

Змістовий модуль 4. Європейські техніки командоутворення на основі крос-культурної взаємодії

Виклики сучасного і майбутнього командотворення. Міжособистісні видности на антидискримінаційних засадах. Загальна мета організації і гуманістичне управління: свідомий капіталізм і економіка спільнот. Ефективність монокультурних і багатокультурних команд. Вивчення особливостей і проблем окремих ролей в команді: основи сучасного колективізму. Ставлення до способів ведення бізнесу та релігійних, расових в гендерних переконань в командотворенні. Організаційна доброчесність і продуктивність: дослідження співробітників і клієнтів. Взаємодія між моральною інтуїцією та моральним міркуванням.

Моделювання командотворення з міцною крос-культурною складовою. Звичаї та моральні настрої: кроскультурні аспекти сприйняття членами команди етики лідерства. Вплив багатокультурності команди на якість сну, емоції та творчість її членів. Особливості впливу лідерства окремих членів команди на поведінку всієї команди. Модель перехідної ролі лідера. Модель максимального розширення можливостей та активної творчої діяльності кожного члена команди. Взаємозв'язки між культурними основами загальних моральних принципів та ставленням до фаворитизму, кронізму та непотизму. Багатовимірна модель зв’язків етичного лідерства з результатами діяльності крос-культурної команди. Моделі відповідності особистих та організаційних цінностей членів команди.

Особливості сприймання командних чеснот після випадків введення в оману: проблема повернення довіри. Вплив крос-культурних особливостей команди на етику і справедливість на робочих місцях. Стримуюча роль інформаційної дистанції з міркувань крос-культурної рівності і справедливості. Спільні наслідки клімату рівності, справедливості, моральної ідентичності крос-культурної групи та корпоративної соціальної

відповідальності на просоціальну та девіантну поведінку групи. Самосвідомість як засіб сприяння доброчесності і справедливості серед менеджерів із низьким і високими рівнями емпатії. Роль етичного лідерства в інтерактивному впливі морального розмежування керівника крос-культурної групи та його підлеглих. «Правильне» в етичному крос-культурному лідерстві: наслідки для оцінки результатів діяльності команди. Прокладання шляхів до справедливості: вивчення управлінського контексту сприяння доброчесності в команді. Моральна ідентичність і моральна інтуїція в команді.

Крос-культурне командотворення і позитивна організаційна етика. Позитивна організаційна етика: культивування та підтримка високоморальної діяльності команди. Перегляд сучасної командної доброчесності: різноманітні точки зору в етиці та позитивних просоціальних заходах. Емпатія керівника команди: як позитивний підхід здатен сприяти ефективній реорганізації у кризові часи, при випадках вивільнення членів команди та перерозподілу заробітної плати між членами команди. Важливість розвитку «співчуття» в команді як основи для прийняття оптимальних управлінських рішень. Розуміння інновацій у сфері сталого розвитку через позитивні етичні мережі.

4. Структура навчальної дисципліни

Змістовий модуль	Усього годин	Аудиторні (контактні) години						Самостійна робота, год		Система накопичення балів
		Усього годин		Лекційні заняття, год				Теор. зав-ня, к-ть балів	Практ. зав-ня, к-ть балів	Усього балів
				о/д.ф.	з/дист ф.	о/д ф.	з/дист ф.			
1	**2**	**3**		**4**	**5**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
		о/д.ф.	з/дист. ф.							
1	15	6		6		10		10		15
2	15	6		6		16		10		15
3	15	6		6		18		20		15
4	15	8		8		20		20		15
Усього за змістові модулі	60	26		26		64		60		60
Підсумк. семестр. контроль **екзамен**	30					30				40
Загалом	**90**									**100**

5. Теми лекційних занять

№ змістового модуля	Назва теми	Кількість годин	
		о/д ф.	з/дист ф.
1	2	3	4
1	Еволюційний розвиток гуманістичної візії в європі	2	
	Історія формування феномену європейської толерантності	2	
	Толерантність та культурне різноманіття в Європі: перспективи та поточний стан	2	
	Особливості реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі		
2	Огляд антидискримінаційного законодавства ЄС	2	
	Ключові поняття і вектори боротьби з дискримінацією	2	
	Гендерна, расова та національна дискримінація	2	
	Головні напрямки запобігання і протидії дискримінації досвід ЄС		
3	Гуманістичний підхід до прийняття управлінських рішень і управління організаціями	2	
	Вектор корпоративної соціальної відповідальності бізнесу	2	
	Сталий розвиток і гуманістичний підхід до управління персоналом	2	
	Конфлікти та протиріччя в управлінні організаціями		
4	Виклики сучасного і майбутнього командотворення	2	
	Моделювання командотворення з міцною крос-культурною складовою	2	
	Вплив крос-культурних особливостей команди на етику і справедливість на робочих місцях	2	
	Крос-культурне командотворення і позитивна організаційна етика		
Разом		26	…

7. Види і зміст поточних контрольних заходів *

№ змістового модуля	Вид поточного контрольного заходу	Зміст поточного контрольного заходу	Критерії оцінювання	Усього балів
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Теоретичне завдання – Тестування в системі moodle	Матеріал для підготовки міститься у лекціях модулю за лінком: https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=10278	Тестування передбачає 5 питань, кожне питання оцінюється в 1 бал	**5**
	Практичне завдання	Написання філософського есе на темі зі списку за лінком:	- 10 балів: студент правильно та у повному	**10**

		https://moodle.znu.edu.ua/mod/assign/view.php?id=413097	обсязі виконав завдання і зробив висновки; - 3-4 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі з незначними помилками; - 2 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі із значними помилками; - 1 бал: студент не виконав завдання, але допустив помилку у формулі та зробив спробу зробити висновки; - 0 балів: студент не виконав завдання	
Усього за ЗМ 1 контр. заходів	**2**			**15**
2	Теоретичне завдання – Тестування в системі moodle	Матеріал для підготовки міститься у лекціях модулю за лінком: https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=10278	Тестування передбачає 5 питань, кожне питання оцінюється в 1 бал	**5**
	Практичне завдання	Антидискримінаційна практика. Завдання: 1. Вже усвідомлюючи існуючі форми та ознаки дискримінації, закінчіть речення: «Я час від часу дискримінyю людей за різними ознаками відповідним чином:…» (наведіть 3–5 прикладів). (5 балів) 2. Проаналізувавши написане у п.1., складіть власне письмове зобов’язання щодо боротьби з дискримінацією (пообіцяйте собі боротись з упередженістю до вказаних груп людей). (5 балів)	- 10 балів: студент правильно та у повному обсязі виконав завдання і зробив висновки; - 3-4 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі з незначними помилками; - 2 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі із значними помилками; - 1 бал: студент не виконав завдання, але допустив помилку у формулі та зробив спробу зробити висновки; - 0 балів: студент не виконав завдання	**10**

Усього за ЗМ 2 контр. заходів	**2**			**15**
3	Теоретичне завдання – Тестування в системі moodle	Матеріал для підготовки міститься у лекціях модулю за лінком: https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=10278	Тестування передбачає 5 питань, кожне питання оцінюється в 1 бал	**5**
	Практичне завдання	Тренування техніки ненасильницького спілкування. Завдання у вкладеному файлі за посиланням: https://moodle.znu.edu.ua/mod/assign/view.php?id=444740	- 10 балів: студент правильно та у повному обсязі виконав завдання і зробив висновки; - 3-4 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі з незначними помилками; - 2 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі із значними помилками; - 1 бал: студент не виконав завдання, але допустив помилку у формулі та зробив спробу зробити висновки; - 0 балів: студент не виконав завдання	**10**
Усього за ЗМ 3 контр. заходів	**3**			**15**
4	Теоретичне завдання – Тестування в системі moodle	Матеріал для підготовки міститься у лекціях модулю за лінком: https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=10278	Тестування передбачає 5 питань, кожне питання оцінюється в 1 бал	**5**
	Практичне завдання	Спроєктуйте ідею та програму тімбілдінгу для транснаціональної компанії, яка функціонує у мультикультурному середовищі, метою якого є зміцнення взаєморозуміння та толерантності учасників колективу.	- 10 балів: студент правильно та у повному обсязі виконав завдання і зробив висновки; - 3-4 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі з незначними помилками; - 2 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі із значними помилками;	**10**

			- 1 бал: студент не виконав завдання, але допустив помилку у формулі та зробив спробу зробити висновки; - 0 балів: студент не виконав завдання	
Усього за ЗМ 4 контр. заходів	**2**	…	…	**15**
Усього за змістові модулі контр. заходів	**9**			**60**

8. Підсумковий семестровий контроль**

Форма	Види підсумкових контрольних заходів	Зміст підсумкового контрольного заходу	Критерії оцінювання	Усього балів
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Залік	Групове дослідницьке завдання	Завдання: провести дослідження щодо визначення основних питань та проблем стосовно проявів дискримінації у колективі (академічної групи / студентів та викладачів факультету / студентів певної освітньої програми / студентської ради / підприємства, на якому ви працюєте або проходили виробничу практику / громадської організації тощо), надати рекомендації для колективу щодо боротьби з дискримінацією та упередженнями	5 балів – чітке формулювання цілі та завдань дослідження, об’єкту (колектив) та предмету (конкретні прояви дискримінації, які вивчаються) дослідження; 10 балів – формулювання методики дослідження (опис того, як проводили дослідження/експеримент/…, наявність анкети/опитувального листа/структурованого плану експеримента/…, обґрунтування вибірки дослідження тощо); 10 балів – опис результатів дослідження; 10 балів – наявність розроблених рекомендацій для колективу щодо	40

			боротьби з дискримінацією та упередженнями; 5 балів ¬¬– зрозумілість та наочність підготовленої презентації (наявність інфографіки тощо), обґрунтованість відповідей на додаткові запитання.	
Усього за підсумковий семестровий контроль				**40**

9. Рекомендована література

Основна:

1. Envisioning a new humanism for the 21st century: new avenues for reflection and action. UNESCO. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227855
2. A Union of Equality: EU anti-racism action plan 2020–2025. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_en.pdf..
3. Stepping Up Action For A Union Of Equality - Factsheet. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/stepping_up_action_for_a_union_of_equality_-_factsheet_en.pdf.
4. Commission takes legal action for discrimination LGBTIQ. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_21_3668/IP_21_3668_EN.pdf.

Додаткова:

1. Воронкова В. Г., Череп А.В., Череп О.Г. Європейська візія пізнання людини як найвищої цінності гуманізму. Modern trends in science and practice. Volume 2 : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing. Services, 2022. 181 p. С.71-80
DOI: 10.51587/9781-7364-13364-2022-006-71-80.
Available at: DOI: 10.51587/9781-7364-13364-2022-006
(проект Європейська візія). Режим доступу:
https://www.eo.kiev.ua/resources/arhivMonographs/monoForSite6.pdf.

2. Воронкова В.Г., Череп А.В., Череп О.Г. Гуманістичні концепції «регенеративної економіки» та «спільного блага» як ефективний чинник управління людськими ресурсами. Theoretical and practical aspects of modern scientific research:collective monograch («Теоретичні та практичні аспекти сучасних наукових досліджень»). Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing. Services, 2022. 256 p. p.27-40.

https://www.eo.kiev.ua/resources/arhivMonographs/mono7.pdf

3. Воронкова В.Г., Череп А.В., Череп О.Г. Концепція блокчейн-економіки як економіки нового типу в умовах цифровізації. Modern scientific strategies of development" ("Сучасні наукові стратегії розвитку") Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing. Services, 2022. Здано до друку на серпень 2022

4.Череп А.В., Воронкова В.Г., Череп О.Г. Humanocracy as a factor of improving human resources management in organizations (Людинократія як чинник удосконалення управління людськими ресурсами). HUMANITIES STUDIES : Collection of Scientific Papers / ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia : Publishing house "Helvetica", 2022. 10 (87). С. 134-141. (Проект Європейська візія). Категорія Б.

Режим доступу: http://humstudies.com.ua/article/view/254724

Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/humst_2022_10_18

5. Череп А.В., Воронкова В.Г., Череп О.Г. Толерантність у дискурсивних практиках європейського суспільства та бізнесу. HUMANITIES STUDIES: збірник наукових праць / Гол. ред. В. Г. Воронкова. Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Випуск 12 (89). С. здано до друку на вересень 2022

6. Cherep Alla, Voronkova Valentina, Cherep Oleksandr. Transformation changes in the organizational management and human resources in the digital age (Трансформаційні зміни в управлінні організаціями та людськими ресурсами в епоху цифрових технологій). BALTIC JOURNAL OF ECONOMIC STUDIES, Riga, Latvia : "Baltija Publishing", Vol 8. No 3 (2022) (здано до друку)

7. Воронкова В.Г. Аналіз світових тенденцій переходу до сталого розвитку на основі цифрових трендів. Економіко – правові дискусії: матеріали III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, 30 квітня 2022 р. Кропивницький: ЛА НАУ, 2022. 403 с. 101-103.

8.Воронкова В.Г., Череп А.В. Практичні заходи боротьби з кризою пандемії COVID-19 у країнах Європейського союзу. Сучасні тенденції розвитку індустрії туризму та гостинності: глобальні виклики»: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Харків / колектив авторів; Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, 2022. 210 с. С.3-5

9. Воронкова В.Г., Череп А.В., Череп О.Г. Гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами (на прикладі передових компаній світу). Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали III-ої Міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 11-12 травня 2022 року. [Електронний ресурс] Електрон. дані. – Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2022. – 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. – Назва з тит. екрана. 410 с. ISBN 978-617-529-361-4 С. 363-365.

https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/88167/1/Shcherbachenko_innovation.pdf;jsessionid=FC9296F45A4D479A36E45B379645D971

10. Череп А.В., Воронкова В.Г., Череп О.Г. Трансформаційні зміни в управлінні організаціями та людськими ресурсами у цифрову епоху. Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали III-ої Міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 11-12 травня 2022 року. Запоріжжя : НУ «Запорізька

політехніка», 2022. С. 393-395.
https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/88167/1/Shcherbachenko_innovation.pdf;jsessionid=FC9296F45A4D479A36E45B379645D971

11. Череп А.В., Воронкова В.Г. Стратегічні напрямки розвитку цифрової трансформації економіки України. Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / [відповід. за вип.: проф. Семак Б.Б.]. Львів: вид-во Львівського торговельно-економічного університету, 2022.- 528 с. С.26.
http://www.lute.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/pidrozdily/Naukovo_Doslidna_Chastyna/Docs/Materiali_mizhnarodnoji_konferenciji_LTEU_-_2022.pdf

12. Череп А.В., ВоронковаВ.Г.Концептуалізація системного аналізу нових бізнес-моделей. III Міжнародна науково-практична конферцнія «Вплив обліку та фінансів на розвиток економічних процесів». 25 років Закарпатському угорському інституту імені Ференца Ракоці II. (м.Берегове, 15 черівня 2022 р.). Ужгород: ФОП Сабов А.М., 2022 . 498 с. С.475-478.
https://kmf.uz.ua/uk/pidsumki-iii-mizhnarodnoi-naukovo-praktichnoi-konferencii-vpliv-obliku-ta-finansiv-na-rozvitok-ekonomichnih-procesiv/

13. Воронкова В.Г. Модель креативного міста як урбаністичний проект цифрового суспільства. Матеріали VII Всеукраїнської науково-теоретичної конференції "Актуальні проблеми сучасної філософії та науки: виклики сьогодення» 19 травня 2022р.Житомир: Житомирський державний університет імені Івана Франка, 2022. С.92-94.

14. Воронкова В.Г. Концепція цифрової трансформації як основа сталого розвитку та конкурентоспроможності економіки. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції: у 2 т. Том 2. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 445-447. 565 с. ISBN 978-966-328-189-6
https://drive.google.com/file/d/1ESCY5IAFSK1AhXTrUrSLpKwD4I80-nr1/view

15. Череп А.В., Воронкова В.Г. Вплив ІКТ на розвиток трендів глобальної трансформації бізнесу. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції: у 2 т. Том 2. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 454-458. 565 с.ISBN 978-966-328-189-6
https://drive.google.com/file/d/1ESCY5IAFSK1AhXTrUrSLpKwD4I80-nr1/view

16. Череп А.В., Воронкова В.Г., Череп О.Г. Систематизація дослідження цифрової трансформації нових бізнес-моделей. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції: у 2 т. Том 2. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 331-332. 565 с. ISBN 978-966-328-189-6
https://drive.google.com/file/d/1ESCY5IAFSK1AhXTrUrSLpKwD4I80-nr1/view

17. Череп А.В., Воронкова В.Г. Міжнародний досвід упровадження цифрових технологій як чинник сталого розвитку. Управління соціально-економічним розвитком регіонів і держави : збірник матеріалів XVI Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2022. С.25-28.

18. Andriukaitene R., Cherep A. V., Voronkova V. H. Level of corporate social responsibility: the case of tourism. Управління соціально-економічним розвитком регіонів і держави : збірник матеріалів XVI Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2022. 200 с. С.183-186.

19. Воронкова В.Г. Agile-філософія як теорія складних систем управління у цифровому суспільстві. IV Всеукраїнська науково-практична конференція за міжнародної участі «Системний аналіз в управлінні: міжгалузеві дослідження» 26-27 травня 2022 р. Київ: Національний педагогічний університет ім. М.П.Драгоманова, 2022. С. здано до друку

20. Воронкова Валентина, Череп Алла, Череп Олександр. Нова парадигма регенеративної економіки та управління людськими ресурсами у вимірах системності. IV Всеукраїнська науково-практична конференція за міжнародної участі «Системний аналіз в управлінні: міжгалузеві дослідження» 26-27 травня 2022 р. Київ: Національний педагогічний університет ім. М.П.Драгоманова, 2022. С. здано до друку

21. Череп А.В., Воронкова В.Г., Череп О.Г. Напрями реалізації концепції IT-трендів та їх вплив на розвиток людських ресурсів у контексті системного аналізу. IV Всеукраїнська науково-практична конференція за міжнародної участі «Системний аналіз в управлінні: міжгалузеві дослідження» 26-27 травня 2022 р. Київ: Національний педагогічний університет ім. М.П.Драгоманова, 2022. С. здано до друку

22. Череп А.В., Воронкова В.Г., Хомік В.П. Стратегічне партнерство між Україною і Євросоюзом щодо європейських стандартів життя. Тези Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених, присвяченої Дню Науки. 1-20, 26 травня 2022року. Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка», 2022. 542 с. С.337-338.

23. Voronkova Valentina, Nikitenko Vitalina, Metelenko Natalya. AGILE-economy as a factor in improving the digital society (AGILE-економіка як фактор вдосконалення цифрового суспільства). Baltic Journal of Economic Studies, Riga, Latvia : “Baltija Publishing”, 2022, Vol.8. No 2. 188 pages. P. 51-58.
DOI: https://doi.org/10.30525/2256-0742/2022-8-2-51-58
http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue
http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue/issue/view/113

24. Макогон О. Посібник з управління персоналом. Програма ООН із відновлення та розбудови миру (UN RPP). Київ, 2021. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi178mlusr1AhXksaQKHR5gCZMQFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ua.undp.org%2Fcontent%2Fdam%2Fukraine%2Fdocs%2FDonbas%2FRPP%2FHR%2520manual_upd.pdf&usg=AOvVaw0K_aCjzPFJe-8lFB8YgPcC

25. Потрашкова Л. В. Потенціал соціально відповідального підприємства: концепція та моделі: моногр. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 308 с.

26. Калюжна Ю.В. Репка К.Р. Управління внутрішнім та зовнішнім кадровим потенціалом організації. Інфраструктура ринку. 2020. №48. С. 131-136. URL: http://www.market-infr.od.ua/uk/48-2020 (Index Copernicus).

Інформаційні ресурси:

1. Website of the European Humanist Society Federation. URL: https://humanistfederation.eu/.
2. Website of the Council of Europe and LGBTI rights. URL: https://www.ilga-europe.org/resources/guide-european-institutions/council-europe/lgbti-rights
3. Website of the consulting industry platform Consultancy.uk. URL: https://www.consultancy.uk
4. Website of the European Federation of Management Consultancies Associations (FEACO). URL: http://www.feaco.org
5. Website of the Institute of Management Consultants USA (IMC USA). URL: https://www.imcusa.org