

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету
педагогічних технологій та освіти
впродовж життя
26 серпня 2025 р., протокол № 7



Голова Вченої ради

Людмила МОГЕЛЬНИЦЬКА

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ»

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
освітньо-професійна програма «Управління у сфері соціального забезпечення»
факультет педагогічних технологій та освіти впродовж життя
кафедра психології та соціального забезпечення

Схвалено на засіданні кафедри
психології та соціального забезпечення
25 серпня 2025 р., протокол № 8

Завідувач кафедри

 Марина ОКСЮТОВИЧ

Гарант освітньо-професійної програми

 Дмитро МЕЛЬНИЧУК

Розробник: кандидат економічних наук, доцент кафедри психології та
соціального забезпечення ВОЙНАЛОВИЧ Ірина

Житомир
2025 – 2026 н.р.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/2

Робоча програма навчальної дисципліни «Технології управління людськими ресурсами» для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр» спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» освітньо-професійна програма «Управління у сфері соціального забезпечення» затверджена Вченою радою факультету педагогічних технологій та освіти впродовж життя від 26 серпня 2025 р., протокол № 7.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/3

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма здобуття вищої освіти
Кількість кредитів – 3	Галузь знань: 23 «Соціальна робота»	Нормативна
Модулів – 1	Спеціальність: 232 «Соціальне забезпечення»	Рік підготовки:
Змістових модулів – 2		2-й
Загальна кількість годин – 90		Семестр
		3-й
		Лекції
Тижневих годин для денної форми здобуття вищої освіти: аудиторних – 6 самостійної роботи студента – 9	Освітній ступінь: «магістр»	18 год.
		Практичні, семінарські
		18 год.
		Лабораторні
		- год.
		Самостійна робота
		54 год.
		Вид контролю: екзамен

Частка аудиторних занять і частка самостійної та індивідуальної роботи у загальному обсязі годин з навчальної дисципліни становить:

для денної форми здобуття вищої освіти – 40 % аудиторних занять, 60 % самостійної та індивідуальної роботи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/4

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни «Технології управління людськими ресурсами» є формування у здобувачів вищої освіти цілісного уявлення про сучасні технології управління персоналом у соціальній сфері, оволодіння теоретико-методологічними основами кадрового менеджменту, розвиток управлінських та аналітичних компетентностей у сфері соціального забезпечення, формування практичних навичок з організації, мотивації, оцінювання, навчання та розвитку персоналу в контексті забезпечення ефективного функціонування соціальних інституцій.

Завданнями навчальної дисципліни є:

- розкриття сутності, змісту та функцій управління людськими ресурсами у сфері соціального забезпечення;
- ознайомлення з основними концепціями та моделями управління персоналом, їхньою еволюцією та сучасними тенденціями;
- формування уявлення про ключові етапи життєвого циклу персоналу: планування, добір, адаптація, розвиток, оцінювання, мотивація;
- вивчення методів управління ефективністю праці та продуктивністю персоналу в організаціях соціального спрямування;
- дослідження інструментів корпоративної культури, організаційного розвитку, командної взаємодії та лідерства в системі управління персоналом;
- ознайомлення з цифровими технологіями управління людськими ресурсами, зокрема HR-аналітикою та автоматизованими системами обліку й аналізу;
- формування знань щодо правового регулювання трудових відносин та етичних засад кадрової роботи;
- набуття практичних навичок розроблення кадрових стратегій, процедур добору та оцінювання персоналу з урахуванням специфіки соціальної сфери.

Зміст навчальної дисципліни направлений на формування наступних компетентностей, визначених стандартом вищої освіти зі спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» та освітньо-професійною програмою «Управління у сфері соціального забезпечення»:

ІК. Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у галузі соціального забезпечення або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

ЗК6. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК7. Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК10. Здатність працювати в команді.

СК4. Здатність до критичного оцінювання соціальних наслідків політики у сфері прав людини та сталого розвитку суспільства.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/5

СК6. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.

Отримані знання з навчальної дисципліни стануть складовими наступних **програмних результатів** навчання за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення»:

ПРН3. Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності.

ПРН5. Проектувати теоретичну модель роботи з об'єктами соціального забезпечення в рамках соціальних служб, організацій, установ.

ПРН15. Визначати можливості конституційного та правового регулювання суспільних відносин, забезпечувати оптимальні моделі соціально-правового супроводу орієнтованих на загальнолюдські цінності.

ПРН18. Розробляти та апробувати соціальні проекти і технології.

Під час вивчення навчальної дисципліни здобувачі вищої освіти зможуть отримати наступні **soft skills**:

- комунікативні навички: письмове, вербальне й невербальне спілкування; уміння грамотно спілкуватися по e-mail; вести дискусію і відстоювати свою позицію; навички працювати в команді;
- уміння виступати привселюдно: навички, необхідні для виступів на публіці; навички проведення презентації;
- керування часом: уміння справлятися із завданнями вчасно;
- гнучкість і адаптивність: гнучкість, адаптивність і здатність змінюватися; уміння аналізувати ситуацію, орієнтування на вирішення проблеми;
- лідерські якості: уміння спокійно працювати в напруженому середовищі; уміння ухвалювати рішення; уміння ставити мету, планувати діяльність;
- особисті якості: креативне й критичне мислення; етичність, чесність, терпіння, повага до оточуючих.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/6

3. Програма навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Концептуальні основи управління людськими ресурсами

Тема 1. Сучасна парадигма управління людськими ресурсами (ЗК7, ЗК10, СК4, ПРН5, ПРН18)

1. Еволюція підходів: від управління персоналом до управління людськими ресурсами.
2. Людський капітал як стратегічний ресурс.
3. Особливості впровадження HRM у соціальній сфері.

Тема 2. Концепції, моделі та технології управління людськими ресурсами (ЗК7, СК4, СК6, ПРН3, ПРН15, ПРН18)

1. Порівняльний аналіз моделей: американська, японська, європейська.
2. Сучасні HRM-технології: цифрові, інноваційні, адаптивні.
3. Впровадження HRM у публічному секторі.

Тема 3. HR-стратегія та кадрове планування в соціальній сфері (ЗК7, ЗК10, СК4, СК6, ПРН3, ПРН18)

1. Розроблення HR-стратегії відповідно до місії соціальної організації.
2. Аналіз потреб у персоналі: інструменти прогнозування.
3. Планування кар'єрних траєкторій у соціальних службах.

Тема 4. Управління залученням, адаптацією та лояльністю персоналу (ЗК7, ЗК10, СК4, СК6, ПРН3, ПРН18)

1. Стратегії бренду роботодавця у соціальній сфері.
2. Інструменти адаптації: менторство, супервізія.
3. Лояльність та залучення як запорука стабільності кадрів.

Тема 5. Правові аспекти соціально-трудових відносин (ЗК6, ЗК7, СК4, СК6, ПРН3, ПРН5, ПРН15)

1. Нормативно-правова база регулювання трудових відносин у соціальній сфері.
2. Особливості правового статусу працівників соціальних служб, закладів охорони здоров'я, освіти.
3. Колективні договори, соціальне партнерство.
4. Конфлікти в соціально-трудових відносинах: медіація, правові механізми вирішення.
5. Дотримання трудових прав, антикорупційне законодавство, недопущення дискримінації.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/7

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. Інноваційні технології управління людськими ресурсами

Тема 6. Управління людськими ресурсами в контексті Цілей сталого розвитку (СК4, СК6, ПРН3, ПРН5, ПРН15, ПРН18)

1. Генезис і сутність ЦСР (Sustainable Development Goals, SDGs).
2. Взаємозв'язок між управлінням людськими ресурсами та досягненням ЦСР.
3. Приклади HR-стратегій, орієнтованих на сталий розвиток.
4. Корпоративна соціальна відповідальність у державних та соціальних структурах.
5. Індикатори, за якими оцінюється внесок HRM у ЦСР.

Тема 7. Технології управління компетентностями та розвитком персоналу (ЗК6, ЗК7, СК4, СК6, ПРН5, ПРН18)

1. Оцінка та формування професійних компетентностей.
2. Навчання впродовж життя (lifelong learning) у соціальній сфері.
3. Інструменти розвитку лідерства та командної взаємодії.

Тема 8. Сучасні підходи до мотивації персоналу (ЗК7, СК6, ПРН5, ПРН18)

1. Мотиваційні моделі у сфері публічної служби.
2. Гнучкі форми стимулювання: нематеріальні та символічні ресурси.
3. Мотивація в умовах обмежених ресурсів і емоційного вигорання.

Тема 9. Технології оцінювання персоналу та результативності його діяльності (ЗК6, ЗК10, СК4, ПРН3, ПРН5, ПРН15)

1. Методи оцінювання KPI, OKR, «360 градусів».
2. Використання оцінювання для прийняття управлінських рішень.
3. Баланс між контролем і розвитком.

Тема 10. HR-аналітика та цифрові технології в управлінні персоналом (ЗК6, ПРН5, ПРН18)

1. Big Data та аналітика в управлінні людськими ресурсами.
2. Системи управління персоналом (HRIS).
3. Кейс-стаді: цифровізація HR-процесів у соціальних службах.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/8

4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Змістові модулі та теми	Кількість годин			
	Всього	Лекції	Практичні	Самостійна робота
Модуль 1				
Змістовий модуль 1. Концептуальні основи управління людськими ресурсами				
Тема 1. Сучасна парадигма управління людськими ресурсами	8	1	1	6
Тема 2. Концепції, моделі та технології управління людськими ресурсами	10	2	2	6
Тема 3. HR-стратегія та кадрове планування в соціальній сфері	9	2	2	5
Тема 4. Управління залученням, адаптацією та лояльністю персоналу	8	2	1	5
Тема 5. Правові аспекти соціально-трудових відносин	9	2	2	5
Модульний контроль 1	1	X	1	X
Разом змістовий модуль 1	45	9	9	27
Змістовний модуль 2. Інноваційні технології управління людськими ресурсами				
Тема 6. Управління людськими ресурсами в контексті Цілей сталого розвитку	10	2	2	6
Тема 7. Технології управління компетентностями та розвитком персоналу	10	2	2	6
Тема 8. Сучасні підходи до мотивації персоналу	9	2	2	5
Тема 9. Технології оцінювання персоналу та результативності його діяльності	8	2	1	5
Тема 10. HR-аналітика та цифрові технології в управлінні персоналом	7	1	1	5
Модульний контроль 2	1	X	1	X
Разом змістовий модуль 2	45	9	9	27
РАЗОМ	90	18	18	54

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/9

5. Теми практичних занять

Назва	Кількість годин
Модуль 1	
Змістовий модуль 1. Концептуальні основи управління людськими ресурсами	
Тема 1. Сучасна парадигма управління людськими ресурсами	1
Тема 2. Концепції, моделі та технології управління людськими ресурсами	2
Тема 3. HR-стратегія та кадрове планування в соціальній сфері	2
Тема 4. Управління залученням, адаптацією та лояльністю персоналу	1
Тема 5. Правові аспекти соціально-трудоих відносин	2
Модульний контроль 1	1
Змістовний модуль 2. Інноваційні технології управління людськими ресурсами	
Тема 6. Управління людськими ресурсами в контексті Цілей сталого розвитку	2
Тема 7. Технології управління компетентностями та розвитком персоналу	2
Тема 8. Сучасні підходи до мотивації персоналу	2
Тема 9. Технології оцінювання персоналу та результативності його діяльності	1
Тема 10. HR-аналітика та цифрові технології в управлінні персоналом	1
Модульний контроль 2	1
РАЗОМ	18

6. Завдання для самостійної роботи

Передбачається, що в період вивчення дисципліни студент самостійно розв'язує домашні завдання, вивчає матеріал курсу в процесі підготовки до практичних занять та семінарів, а також в цілому перед сесією. Частка самостійної роботи при вивченні навчальної дисципліни становить: для денної форми навчання – 60% (54 год).

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/10

Назва	Кількість годин
Змістовий модуль 1. Концептуальні основи управління людськими ресурсами	
Тема 1. Сучасна парадигма управління людськими ресурсами 1. Провести порівняльний аналіз еволюції підходів до управління персоналом у соціальній сфері: від адміністративного управління до концепції людського капіталу. 2. Дослідити роль людського капіталу як стратегічного ресурсу в діяльності соціальних організацій.	6
Тема 2. Концепції, моделі та технології управління людськими ресурсами 1. Підготувати порівняльну таблицю американської, японської та європейської моделей управління людськими ресурсами, визначивши їх придатність для соціального забезпечення в Україні. Обґрунтувати вибір оптимальної моделі. 2. Проаналізувати сучасну HRM-технологію та оцінити її потенціал для впровадження у публічному секторі соціального забезпечення.	6
Тема 3. HR-стратегія та кадрове планування в соціальній сфері 1. Розробити проєкт HR-стратегії для соціальної установи чи закладу, враховуючи його місію та специфіку діяльності. Описати ключові цілі та інструменти реалізації. 2. Виконати аналіз потреб у персоналі для регіонального центру соціальних служб, використовуючи метод прогнозування.	5
Тема 4. Управління залученням, адаптацією та лояльністю персоналу 1. Запропонувати програму адаптації нових працівників у соціальній службі, включаючи інструменти менторства та супервізії. Описати, як ці інструменти сприяють лояльності персоналу. 2. Дослідити стратегії бренду роботодавця для соціальних організацій. Проаналізувати приклад однієї організації (на вибір) та запропонувати 3-5 заходів для підвищення її привабливості як роботодавця.	5
Тема 5. Правові аспекти соціально-трудових відносин 1. Проаналізувати нормативно-правову базу України щодо регулювання соціально-трудових відносин.. 2. Розробити проєкт колективного договору для соціальної служби, враховуючи принципи соціального партнерства та недопущення дискримінації.	5
Змістовний модуль 2. Інноваційні технології управління людськими ресурсами	
Тема 6. Управління людськими ресурсами в контексті Цілей сталого розвитку 1. Проаналізувати, як корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) інтегрується в управління персоналом державних соціальних структур. Запропонувати 3-5 ініціатив КСВ для типового закладу соціального забезпечення.	6
Тема 7. Технології управління компетентностями та розвитком персоналу 1. Розробити план оцінки професійних компетентностей соціальних працівників у центрі соціальних служб. 2. Створити програму розвитку для соціальних працівників, зосереджену на розвитку лідерських навичок. Описати формат (онлайн/офлайн), тривалість та очікувані результати.	6

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/11
Тема 8. Сучасні підходи до мотивації персоналу 1. Проаналізувати мотиваційні моделі, які застосовуються в публічній службі України, та оцінити їх ефективність у соціальній сфері. 2. Дослідити вплив емоційного вигорання на мотивацію соціальних працівників. Підготувати рекомендації щодо профілактики вигорання в умовах обмежених ресурсів.				5
Тема 9. Технології оцінювання персоналу та результативності його діяльності 1. Порівняти методи оцінювання персоналу (KPI, OKR, «360 градусів») для соціальних служб. Визначити оптимальний метод для типового закладу та обґрунтувати вибір. 2. Розробити систему оцінювання результативності для соціальних працівників, яка балансує між контролем та підтримкою розвитку. Описати процедуру та критерії.				5
Тема 10. HR-аналітика та цифрові технології в управлінні персоналом 1. Проаналізувати можливості використання Big Data в управлінні персоналом соціальних служб. 2. Дослідити функціонал однієї HRIS-системи та оцінити її придатність для цифровізації HR-процесів у соціальній сфері.				5
РАЗОМ				54

7. Індивідуальні завдання

1. Формування словника термінів з питань управління людськими ресурсами.

2. Виконання індивідуального науково-дослідного завдання спрямоване на закріплення теоретичних знань та набуття практичних навичок з дисципліни «Технології управління людськими ресурсами».

Зміст індивідуального науково-дослідного завдання полягає у проведенні поглибленого дослідження за обраною темою, узагальненні його результатів та їх оформленні у вигляді презентації, а також у захисті з демонстрацією за допомогою мультимедійних засобів.

Тематика науково-дослідного завдання стосується найбільш актуальних питань розвитку технологій управління людськими ресурсами в Україні та світі, сприяє набуттю практичних навичок узагальнення, систематизації інформації, аналізу статистичних даних та формування висновків за результатами проведених робіт.

Теми ІНДЗ:

1. Роль стратегічного планування людських ресурсів у підвищенні ефективності державних установ соціального захисту населення.

2. Застосування цифрових технологій у підборі персоналу для соціальних служб: переваги та виклики.

3. Мотивація та запобігання вигоранню соціальних працівників.

4. Етичні аспекти оцінювання персоналу в системі соціального забезпечення: баланс між продуктивністю та правами працівників.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/12

5. Управління різноманітністю та інклюзією в командах соціальних працівників: вплив на командну динаміку та результати роботи.

6. Правові аспекти управління людськими ресурсами соціальних організацій.

7. Навчання та розвиток персоналу в соціальній сфері: ефективність онлайн-курсів та віртуальної реальності для підвищення кваліфікації.

8. Аналіз впливу робочого середовища на залученість соціальних працівників.

9. Стале управління людськими ресурсами для утримання персоналу в соціальному забезпеченні: роль соціального капіталу та лояльності.

10. Міжнародний досвід технологій управління людськими ресурсами у соціальному добробуті.

11. Управління конфліктами: методи розв'язання та їх вплив на ефективність соціальних служб.

12. Застосування HR-аналітики для прогнозування плинності кадрів у системі соціального забезпечення.

13. Роль управління людськими ресурсами у забезпеченні безпеки та здоров'я працівників соціальної сфери: протидія професійним ризикам.

14. Інтеграція зелених практик в управління людськими ресурсами соціальних організацій.

15. Адаптація персоналу до віддаленої роботи в соціальних організаціях.

8. Методи навчання

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються методи навчання, що сприяють досягненню відповідних програмних результатів.

Результати навчання	Методи навчання
ПРН3. Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності.	Словесні методи (лекція, обговорення) Наочні методи (презентація, ілюстрація) Практичні методи (виконання різних видів завдань, розгляд кейсів) Дискусійний метод Ситуаційний метод Методи самостійної роботи (конспектування, підготовка доповідей, проведення досліджень)
ПРН5. Проектувати теоретичну модель роботи з об'єктами соціального забезпечення в рамках соціальних служб, організацій, установ.	Словесні методи (лекція, обговорення) Наочні методи (презентація, ілюстрація) Практичні методи (виконання різних видів завдань, розгляд кейсів) Дискусійний метод Ситуаційний метод Методи самостійної роботи (конспектування, підготовка доповідей, проведення досліджень)
ПРН15. Визначати можливості конституційного та правового	Словесні методи (лекція, обговорення) Наочні методи (презентація, ілюстрація)

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/13

Результати навчання	Методи навчання
регулювання суспільних відносин, забезпечувати оптимальні моделі соціально-правового супроводу орієнтованих на загальнолюдські цінності.	Практичні методи (виконання різних видів завдань, розгляд кейсів) Дискусійний метод Ситуаційний метод Методи самостійної роботи (конспектування, підготовка доповідей, проведення досліджень)
ПРН18. Розробляти та апробувати соціальні проекти і технології.	Словесні методи (лекція, обговорення) Наочні методи (презентація, ілюстрація) Практичні методи (виконання різних видів завдань, розгляд кейсів) Дискусійний метод Ситуаційний метод Методи самостійної роботи (конспектування, підготовка доповідей, проведення досліджень)

9. Методи контролю

Перевірка досягнення програмних результатів навчання здійснюється з використанням наступних методів.

Результати навчання	Методи контролю
ПРН3. Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності.	Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання. Перевірка виконання домашніх завдань, практичних завдань, вправ, кейсів. Експрес-тестування Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань. Перевірка виконання завдань модульного контролю. Екзамен.
ПРН5. Проектувати теоретичну модель роботи з об'єктами соціального забезпечення в рамках соціальних служб, організацій, установ.	Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання. Перевірка виконання домашніх завдань, практичних завдань, вправ, кейсів. Експрес-тестування Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань. Перевірка виконання завдань модульного контролю. Екзамен.
ПРН15. Визначати можливості конституційного та правового регулювання суспільних відносин, забезпечувати оптимальні моделі соціально-правового супроводу	Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання. Перевірка виконання домашніх завдань, практичних завдань, вправ, кейсів. Експрес-тестування

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/14

Результати навчання	Методи контролю
орієнтованих на загальнолюдські цінності.	Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань. Перевірка виконання завдань модульного контролю. Екзамен.
ПРН18. Розробляти та апробувати соціальні проекти і технології.	Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання. Перевірка виконання домашніх завдань, практичних завдань, вправ, кейсів. Експрес-тестування Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань. Перевірка виконання завдань модульного контролю. Екзамен.

10. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни здійснюється відповідно до Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Державному університеті «Житомирська політехніка» та розподілу балів, що наведений нижче.

Система оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни включає: поточний, модульний та підсумковий контроль – для здобувачів денної форми здобуття вищої освіти.

Поточний контроль проводиться для оцінювання рівня засвоєння знань, формування умінь і навичок здобувачів вищої освіти впродовж вивчення ними матеріалу модуля (змістових модулів) навчальної дисципліни. Поточний контроль здійснюється під час проведення навчальних занять.

Модульний контроль проводиться з метою оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти за модуль (змістові модулі) навчальної дисципліни. Модульний контроль проводиться під час навчального заняття після завершення вивчення матеріалу модуля (змістових модулів) навчальної дисципліни. Модульний контроль здійснюється у формі екзамену.

Підсумковий контроль проводиться для підсумкового оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни. Підсумковий контроль здійснюється після завершення вивчення навчальної дисципліни. Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену. Процедура складання екзамену визначена у Положенні про організацію освітнього процесу у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/15

Розподіл балів з навчальної дисципліни

Види робіт здобувача денної форми здобуття вищої освіти	Кількість балів за семестр
Виконання завдань поточного контролю	60
Виконання завдань модульного або підсумкового контролю	40
Підсумкова семестрова оцінка	100

Розподіл балів за виконання завдань поточного контролю

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр
	денна форма
Виконання завдань під час навчальних занять	40
Виконання та захист індивідуальних самостійних завдань	20
Разом за виконання завдань поточного контролю	60

З метою застосування цілих чисел для оцінювання результатів роботи здобувачів під час навчальних занять може використовуватися 100-бальна шкала оцінювання щодо кожного окремо виду робіт. Розрахунок загальної кількості балів, які здобувач може набрати за результатами роботи під час навчальних занять протягом семестру, проводиться за формулою:

$$P_{\text{НЗ}} = \sum (P_i \times BK_i) \times K_{\text{НЗ}}, \quad (1)$$

де $P_{\text{НЗ}}$ – загальна кількість балів, набраних здобувачем за виконання завдань під час навчальних занять за семестр;

P_i – кількість набраних здобувачем балів за семестр за виконання i -го виду робіт під час навчальних занять (за 100-бальною шкалою);

BK_i – ваговий коефіцієнт за виконання i -го виду робіт під час навчальних занять. Значення вагових коефіцієнтів розраховуються шляхом ділення кількості балів, яка передбачена за виконання окремого виду робіт під час навчальних занять, на сумарну кількість балів за виконання усіх видів робіт під час навчальних занять за семестр;

$K_{\text{НЗ}}$ – коригувальний коефіцієнт, який визначається шляхом ділення кількості балів, що передбачена за виконання завдань під час навчальних занять за семестр, на 100 балів.

Розподіл балів за виконання завдань модульного контролю

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр
Виконання завдань модульного контролю 1	20
Виконання завдань модульного контролю 2	20
Разом за виконання завдань модульного контролю	40

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/16

Якщо здобувач денної форми здобуття вищої освіти виконав необхідні для досягнення результатів навчання з дисципліни завдання, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни та/або відповідними методичними рекомендаціями, склав модульний контроль і набрав у сумі 60 балів або більше, він може погодити дану оцінку в електронному кабінеті і вона стане семестровою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни.

Якщо здобувач денної форми здобуття вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни виконав необхідні для досягнення результатів навчання з дисципліни завдання, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни та/або відповідними методичними рекомендаціями, і набрав 60 балів або більше та бажає покращити свій результат успішності, він проходить процедуру підсумкового контролю у формі екзамену. Набрані бали за виконання завдань підсумкового контролю, а також бали за поточний контроль сумуються і формується семестрова оцінка з навчальної дисципліни. Бали, які здобувач вищої освіти набрав за виконання завдань модульного контролю, при цьому не враховуються під час розрахунку семестрової оцінки з навчальної дисципліни.

Здобувач вищої освіти допускається до процедури підсумкового контролю у формі екзамену, якщо виконав необхідні для досягнення результатів навчання з дисципліни завдання, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни та/або відповідними методичними рекомендаціями, і за поточний контроль у сумі набрав 36 балів або більше.

Якщо здобувач вищої освіти за результатами поточного контролю набрав 25–35 балів, він отримує право за власною заявою опанувати окремі теми (змістові модулі) навчальної дисципліни понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми. Вивчення окремих складових навчальної дисципліни понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми, здійснюється у вільний від занять здобувача вищої освіти час.

Якщо здобувач вищої освіти за результатами поточного контролю набрав від 0 до 24 балів (включно), він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Здобувач вищої освіти отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну у наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми.

Процедура надання додаткових освітніх послуг здобувачу вищої освіти з метою вивчення навчального матеріалу дисципліни понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми, визначена у Положенні про надання додаткових освітніх послуг здобувачам вищої освіти в Державному університеті «Житомирська політехніка».

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/17

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті в рамках окремих тем навчальної дисципліни, здійснюється викладачем за зверненням здобувача вищої освіти та представленням документів, які підтверджують результати навчання (сертифікати, свідоцтва, скріншоти тощо). Рішення про визнання та оцінка за відповідну частину освітнього компонента приймається викладачем за результатами співбесіди зі здобувачем вищої освіти.

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті в рамках цілого освітнього компонента, здійснюється за процедурою, яка визначена у Положенні про організацію освітнього процесу у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Шкала оцінювання

Шкала ЄКТС	Національна шкала	100-бальна шкала
	Екзамен	
A	Відмінно	90-100
B	Добре	82-89
C		74-81
D	Задовільно	64-73
E		60-63
FX	Незадовільно	35-59
F		0-34

11. Глосарій

№ з/п	Термін державною мовою	Відповідник англійською мовою
1	Управління людськими ресурсами	Human Resources Management
2	Управління персоналом	Personnel Management
3	Технології управління людськими ресурсами	Human Resources Management Technologies
4	Мотивація персоналу	Personnel Motivation
5	Адаптація персоналу	Personnel Adaptation
6	Оцінювання персоналу	Personnel Assessment
7	Атестація персоналу	Personnel Certification
8	Розвиток персоналу	Personnel Development
9	Навчання впродовж життя	Lifelong Learning
10	Планування кар'єри	Career Planning
11	Кадрове планування	Human Resource Planning
12	HR-стратегія	HR Strategy
13	Бренд роботодавця	Employer Brand

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/18

№ з/п	Термін державною мовою	Відповідник англійською мовою
14	Управління конфліктами	Conflict Management
15	Супервізія	Supervision
16	Менторство	Mentoring
17	Колективний договір	Collective Agreement
18	Соціальне партнерство	Social Partnership
19	Соціальна відповідальність	Social Responsibility
20	Соціально-трудові відносини	Social and Labor Relations

12. Рекомендована література

Базова література:

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с. <https://dglb.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/91a8398b-3acd-4be2-b79f-a1a82ba05009/content>

2. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с. https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38595/3/Монографія_Борисяк.pdf

3. Войналович І.А. Завдання соціально-гуманітарної політики збереження людського капіталу України в умовах війни. Modeling the development of the economic systems. 2023. №1. С. 226-232.

4. Войналович І.А. Чинники конкурентоспроможності робочої сили: освітній аспект. Здобутки економіки: перспективи та інновації. 2024. №8. URL: <https://econp.com.ua/index.php/journal/article/view/110/87>

5. Збереження людського капіталу як пріоритет функціонування системи соціального захисту та соціального забезпечення у добу глобальних економічних трансформацій. Економіка, управління та адміністрування. 2020. № 1(91). С.43-47.

6. Мельничук Д.П., Войналович І.А. Сучасні виклики та пріоритети соціально-гуманітарної політики України. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. 2023. №2 (316). С. 290-295.

7. Рябчин О., Кулага Д. Зелене відновлення України: керівні принципи та інструменти для тих, хто ухвалює рішення. UNDP. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/undp-ua-green-recovery-ukr.pdf>

8. Соціальна відповідальність суспільних інститутів: інноваційний та соціально-гуманітарний аспект / редкол.; за наук. ред. А. Я. Кузнецової, Л. К. Семів, З. Е. Скринник. Київ: ДВНЗ «Університет банківської справи», 2019. 311 с.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/М/ ОК8-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 19/19

9. Соціальне забезпечення в Україні : навч. посібник / кол. авторів; за ред. А. Я. Кузнецової, З. Е. Скринник, Л. К. Семів. Львів: Університет банківської справи, 2021. 547 с.

10. Kostyunik O., Andriienko M., Voinalovych I., Bosa I., Bilychenko M. Organizational support for the formation of the economic security system of enterprises in the conditions of intellectual and innovative development of society. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. 2023. Vol. 45. No. 4. pp. 399-405.

Додаткові джерела:

1. Антонова О. Професіоналізація державної служби України: персонал-технології в управлінні людськими ресурсами. Аспекти публічного управління. 2023. № 11(1). С. 79-85. URL: <https://doi.org/10.15421/15231113>.

2. Кондратюк І. Новітні технології в управлінні персоналом: прогресивний досвід і напрями його впровадження на вітчизняних підприємствах. Вчені записки Університету «КРОК». 2023. № (4(72)). С. 146–156. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2023-72-146-156>

3. Хаджирадева С. Медіація як альтернативний метод врегулювання конфліктів на державній службі в умовах сучасних викликів. Державна служба України: Сучасні виклики та перспективи повоєнної трансформації. Київ: КНУ ім. Т. Г. Шевченка, 2023. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/1973/files/429a6a1d-dd59-4da2-91f1-81a9d563d69f.pdf>

4. Іонова І. М., Гончаренко О. В. Самоменеджмент соціальних працівників у процесі професійної діяльності. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-282-1-12>

5. Управління персоналом в умовах діджиталізації. <https://periodicals.karazin.ua/economy/article/view/18319/16668>

13. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Центр економічної стратегії: Трекер економіки України під час війни. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>

2. Урядовий портал. URL: <http://www.kmu.gov.ua>

3. Верховна Рада України. URL: <http://www.rada.gov.ua>

4. База нормативних актів України. URL: <http://zakon.nau.ua>

5. Офіційний бюлетень поточного законодавства України. URL: <http://ovu.com.ua/articles>

6. Національна бібліотека ім. Вернадського URL: <http://www.nbuv.gov.ua/portal>