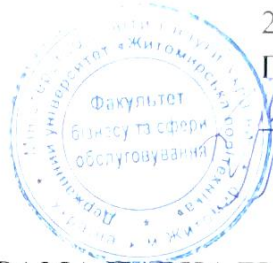


Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/M/OK 7- 1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 1

5

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету
бізнесу та сфери обслуговування
28 серпня 2025 р., протокол № 7
Голова Вченої ради
 Галина ТАРАСЮК



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «HR-менеджмент і соціально-етичні принципи діяльності»

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр»
спеціальності D3 «Менеджмент»
освітня програма «Менеджмент»
факультет бізнесу та сфери обслуговування
кафедра менеджменту, бізнесу та маркетингових технологій

Схвалено на засіданні кафедри
менеджменту, бізнесу та
маркетингових технологій
26 серпня 2025 р., протокол № 8

Завідувач кафедри

 Тетяна ОСТАПЧУК

Гарант освітньої програми

 Тетяна ОСТАПЧУК

Розробники: д.е.н., проф., завідувач кафедри менеджменту, бізнесу та маркетингових технологій ОСТАПЧУК Тетяна, к.е.н., доцент кафедри менеджменту, бізнесу та маркетингових технологій БІРЮЧЕНКО Світлана

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-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7- 1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 2

Робоча програма навчальної дисципліни «HR-менеджмент і соціально-етичні принципи діяльності» для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр» спеціальності D3 «Менеджмент» освітньо-професійна програма «Менеджмент» затверджена Вченою радою факультету бізнесу та сфери обслуговування від 28 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-19.09-05.01/Д3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 3

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма здобуття вищої освіти	заочна форма здобуття вищої освіти
Кількість кредитів – 5	Галузь знань D «Бізнес, адміністрування та право»	Обов’язкова	
Модулів – 1	Спеціальність D3 «Менеджмент»	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 3		1-й	1-й
Загальна кількість годин – 150		Семестр	
		1-й	1-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми здобуття вищої освіти: аудиторних – 4 самостійної роботи – 5	Освітній ступінь «магістр»	32 год.	8 год.
		Практичні	
		32 год.	8 год.
		Самостійна робота	
		86 год.	134 год.
		Вид контролю: залік	

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

для денної форми здобуття вищої освіти – 43 % аудиторних занять, 57 % самостійної та індивідуальної роботи;

для заочної форми здобуття вищої освіти – 11 % аудиторних занять, 89 % 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-19.09-05.01/D3.00.1/M/OK 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 4

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти елементів управлінського мислення, комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації політики управління людськими ресурсами суб'єктів господарювання, раціонального відбору працівників на посади та формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу на основі соціально-етичних принципів.

Завданнями навчальної дисципліни є:

- отримання цілісного уявлення про HR менеджмент;
- ознайомлення з сучасними і креативними техніками управління людськими ресурсами;
- набуття вмінь кар'єрного планування, рекрутингу, оцінювання та соціальної відповідальності;
- вивчення методів мотивації персоналу для забезпечення його розвитку і підприємства в цілому;
- набуття вмінь до саморозвитку та формування команди з використанням психологічних технологій роботи з персоналом;
- набуття вмінь з делегування повноваження та управління командою;
- оволодіння відповідним інструментарієм з використання філософії соціальної відповідальності при прийнятті ефективних управлінських рішень;
- ознайомлення з основними підходами й концепціями бізнес-етики;
- отримання навичок ділового спілкування ґрунтованого на засадах соціально-етичних принципах.

Зміст навчальної дисципліни направлений на формування наступних **компетентностей**, визначених освітньо-професійною програмою «Менеджмент»:

ІК. Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);

СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного само менеджменту;

СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації;

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 5

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;

СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.

Отримані знання з навчальної дисципліни стануть складовими наступних **програмних результатів** навчання за спеціальністю D3 «Менеджмент»:

ПРН 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;

ПРН 7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

ПРН 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу;

ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);

ПРН 13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу);

ПРН 14. Використовувати знання з менеджменту для ефективного використання та розвитку ресурсів організації.

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; вміння шукати, 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*: 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, доброчесність, 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-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 6

3. Програма навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1

Змістовний модуль 1. Теоретико-методологічні основи HR-менеджменту та етики

Тема 1. HR-менеджмент в системі менеджменту суб'єктів господарювання (ІК, ЗК4, ЗК5, СК4, СК9, ПРН6, ПРН7, ПРН12, ПРН13, ПРН14)

- 1.1. Концепція управління людськими ресурсами.
- 1.2. Система управління людськими ресурсами.
- 1.3. Персонал організації – об'єкт управління.
- 1.4. Принципи системи HR-менеджменту.
- 1.5. Інтеграція етичного компонента в HR-менеджмент.

Тема 2. Соціально-психологічні основи трудової взаємодії: колектив, команда, міжособистісні зв'язки (ІК, ЗК5, СК6, СК8, СК9, ПРН6, ПРН7, ПРН10, ПРН12, ПРН13)

- 2.1. Колектив у контексті HRM.
- 2.2. Типи колективів (формальні, неформальні, проєктні тощо).
- 2.3. Чинники впливу на ефективність командної взаємодії (згуртованість, норми, спільні цілі).
- 2.4. Конфлікти та їх етичне регулювання.
- 2.5. Психологічні технології роботи з персоналом.
- 2.6. Довіра, взаємодія й залученість у команді.

Тема 3. Лідерство в команді та делегування повноважень в HR-менеджменті (ІК, ЗК4, ЗК5, СК3, СК6, СК8, СК9, ПРН6, ПРН7, ПРН10, ПРН11, ПРН12, ПРН13)

- 3.1. Теоретико-концептуальні основи лідерства.
- 3.2. Функції HR-менеджера в сучасній організації.
- 3.3. Типи керівників та рівні HR-спеціалістів.
- 3.4. Принципи професійної етики HR-менеджерів.
- 3.5. Делегування як інструмент ефективного управління.
- 3.6. Соціально-етичний вимір лідерства та делегування.

Тема 4. Самоменеджмент та індивідуальні траєкторії професійного розвитку HR-менеджера (ІК, СК3, СК6, СК8, ПРН6, ПРН10, ПРН11)

- 4.1. Компоненти самоменеджменту HR-фахівця.
- 4.2. Постановка особистих і професійних цілей.
- 4.3. Індивідуальні траєкторії професійного розвитку HR-фахівця.
- 4.4. Планування власного часу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/Д3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 7

4.5. Профілактика вигорання.

4.6. Емоційний інтелект і комунікативна компетентність.

Тема 5. Трудове право та кадрове адміністрування (ІК, ЗК5, СК9, ПРН6, ПРН7, ПРН13)

5.1. Нормативно-правове забезпечення управління персоналом.

5.2. Організація діяльності та функції HR-служб.

5.3. Кадрове адміністрування та діловодство.

5.4. Документування трудових відносин

5.5. Електронне кадрове адміністрування.

Змістовний модуль 2. Процеси в HR-менеджменті

Тема 6. Кадрове планування, рекрутинг та забезпечення організації персоналом (ЗК4, ЗК5, ЗК6, СК4, СК8, СК9, ПРН6, ПРН7, ПРН10, ПРН12, ПРН13, ПРН14)

6.1. Особливості HR-планування в організаціях.

6.2. Планування потреби в персоналі.

6.3. Поняття рекрутингу: етапи і завдання.

6.4. Джерела пошуку співробітників та особливості хедхантингу.

6.5. Особливості залучення персоналу, методи залучення.

6.6. Етика рекрутингу.

6.7. Відбір кандидатів на вакантну посаду.

6.8. Психологічні основи набору та відбору персоналу.

Тема 7. Адаптація персоналу та онбординг (ІК, ЗК4, СК8, ПРН10, ПРН12, ПРН13)

7.1. Поняття адаптації в HR-менеджменті

7.2. Види адаптації персоналу.

7.3. Етапи адаптації.

7.4. Правила онбординга, або як зробити адаптацію успішною (наставництво і баддінг).

7.5. Психологічні особливості адаптації працівників.

7.6. Оцінювання результативності адаптації та критерії успішного онбордингу

Тема 8. Мотивація персоналу (ІК, ЗК4, ЗК5, СК4, СК8, ПРН6, ПРН7, ПРН10, ПРН13, ПРН14)

8.1. Суть та види мотивації персоналу.

8.2. Компенсаційний пакет.

8.3. Сучасна система мотивації Total Rewards.

8.4. Психологічні підходи до мотивації персоналу: моделі і практика.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 8

8.5. Етичні аспекти формування систем винагород та визнання.

Тема 9. Корпоративна культура організації (ІК, ЗК4, ЗК5, СК6, СК8, СК9, ПРН6, ПРН7, ПРН10, ПРН13)

- 9.1. Цінності компанії та корпоративна культура.
- 9.2. Типології корпоративної культури.
- 9.3. Атмосфера психологічної безпеки.
- 9.4. Соціальні практики та ритуали.

Тема 10. Соціальна відповідальність і бізнес-етика в управлінні персоналом (ІК, ЗК5, СК9, ПРН6, ПРН7, ПРН13)

- 10.1. Відповідальність в менеджменті: суть та значення.
- 10.2. Концепція сталого розвитку та її значення для сучасного бізнесу
- 10.3. Основи бізнес-етики та соціальної відповідальності.
- 10.4. Рівні та види соціальної відповідальності.
- 10.5. Форми прояву соціальної відповідальності.
- 10.6. Збалансування інтересів роботодавців та найманих працівників.
- 10.7. Міжнародні стандарти, кроскультурні особливості та етичні орієнтири HR-менеджменту.

Змістовий модуль 3. Оцінка персоналу та забезпечення ефективності HR-менеджменту

Тема 11. Оцінювання персоналу та управління його результативністю (ІК, ЗК4, СК4, СК8, ПРН6, ПРН10, ПРН12, ПРН13, ПРН14)

- 11.1. Оцінювання персоналу: сутність, завдання, проблеми.
- 11.2. Організація оцінки персоналу.
- 11.3. Принципи та методи оцінки персоналу.
- 11.4. HR-метрики як показники результативності.
- 11.5. Ключові показники ефективності: оцінка KPI.
- 11.6. Атестація персоналу підприємства.

Тема 12. Професійний розвиток та кар'єра (ІК, ЗК4, ЗК6, СК3, СК4, СК6, СК8, ПРН6, ПРН10, ПРН11, ПРН13, ПРН14)

- 12.1. Сутність професійного розвитку персоналу.
- 12.2. Види навчання та значення процесу навчання для бізнесу.
- 12.3. Методологія навчання. Індивідуальний план розвитку співробітника.
- 12.4. Моделі розвитку кар'єри.
- 12.5. Внутрішнє та зовнішнє навчання персоналу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 9

Тема 13. Ефективність HR-менеджменту: показники, аналітика та управлінські рішення (ІК, ЗК6, СК4, СК9, ПРН6, ПРН13, ПРН14)

13.1. Сутність поняття «ефективність менеджменту персоналу» та чинники, які її визначають.

13.2. Критерії та показники ефективності в HR-практиці.

13.3. HR-брендинг: створення привабливого образу роботодавця.

13.4. HR-аналітика.

13.5. HR-аудит і оцінювання ефективності кадрових рішень.

13.6. Прийняття HR-рішень в умовах невизначеності та організаційних змін.

Тема 14. Інновації та креативні підходи в HRM (ІК, ЗК6, СК4, СК6, СК8, ПРН6, ПРН10, ПРН12, ПРН13, ПРН14)

14.1. Креативність як управлінська компетентність HR-фахівця.

14.2. Типологія HR-інновацій: технологічні, процесуальні, соціальні.

14.3. HR-тренди.

14.4. Дизайн-мислення в HR: пошук рішень через емпатію.

14.5. Технологічні інновації в HRM: цифровізація, аналітика, автоматизація.

14.6. Креативні підходи до управління талантами та навчання.

14.7. Прийняття управлінських рішень щодо впровадження HR-інновацій в умовах невизначеності.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 10

4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Змістові модулі і теми	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	лекції	практичні	самостійна робота	усього	лекції	практичні	самостійна робота
МОДУЛЬ 1								
Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні основи HR-менеджменту та етики								
Тема 1. HR-менеджмент в системі менеджменту суб'єктів господарювання	10	2	2	6	10	1	1	9
Тема 2. Соціально-психологічні основи трудової взаємодії: колектив, команда, міжособистісні зв'язки	10	2	2	6	10			9
Тема 3. Лідерство в команді та делегування повноважень в HR-менеджменті	10	2	2	6	10	1	1	9
Тема 4. Самоменеджмент та індивідуальні траєкторії професійного розвитку HR-менеджера	10	2	2	6	10			9
Тема 5. Трудове право та кадрове адміністрування	10	2	2	6	10	1	1	8
Разом за змістовий модуль 1	50	10	10	30	50	3	3	44
Змістовий модуль 2. Процеси в HR-менеджменті								
Тема 6. Кадрове планування, рекрутинг та забезпечення організації персоналом	12	4	4	4	12	1	1	11
Тема 7. Адаптація персоналу та онбординг	10	2	2	6	10			9
Тема 8. Мотивація персоналу	12	4	4	4	12	1	1	10
Тема 9. Корпоративна культура організації	10	2	2	6	10	1	1	9
Тема 10. Соціальна відповідальність і бізнес-етика в управлінні персоналом	10	2	2	6	10			9
Разом за змістовий модуль 2	54	14	14	26	54	3	3	48
Змістовий модуль 3. Оцінка персоналу та забезпечення ефективності HR-менеджменту								
Тема 11. Оцінювання персоналу та управління його результативністю	12	2	2	8	12	1	1	11
Тема 12. Професійний розвиток та кар'єра	10	2	2	6	10			9
Тема 13. Ефективність HR-менеджменту: показники, аналітика та управлінські рішення	12	2	2	8	12	1	1	11
Тема 14. Інновації та креативні підходи в HRM	12	2	2	8	12			11
Разом за змістовий модуль 3	46	8	8	30	46	2	2	42
ВСЬОГО	150	32	32	86	150	8	8	134

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 11

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
МОДУЛЬ 1			
Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні основи HR-менеджменту та етики			
1	Тема 1. HR-менеджмент в системі менеджменту суб'єктів господарювання	2	0,5
2	Тема 2. Соціально-психологічні основи трудової взаємодії: колектив, команда, міжособистісні зв'язки	2	0,5
3	Тема 3. Лідерство в команді та делегування повноважень в HR-менеджменті	2	0,5
4	Тема 4. Самоменеджмент та індивідуальні траєкторії професійного розвитку HR-менеджера	2	0,5
5	Тема 5. Трудове право та кадрове адміністрування	2	1
Змістовий модуль 2. Процеси в HR-менеджменті			
6	Тема 6. Кадрове планування, рекрутинг та забезпечення організації персоналом	4	0,5
7	Тема 7. Адаптація персоналу та онбординг	2	0,5
8	Тема 8. Мотивація персоналу	4	1
9	Тема 9. Корпоративна культура організації	2	0,5
10	Тема 10. Соціальна відповідальність і бізнес-етика в управлінні персоналом	2	0,5
Змістовий модуль 3. Оцінка персоналу та забезпечення ефективності HR-менеджменту			
11	Тема 11. Оцінювання персоналу та управління його результативністю	2	0,5
12	Тема 12. Професійний розвиток та кар'єра	2	0,5
13	Тема 13. Ефективність HR-менеджменту: показники, аналітика та управлінські рішення	2	0,5
14	Тема 14. Інновації та креативні підходи в HRM	2	0,5
РАЗОМ		32	8

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 12

6. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
МОДУЛЬ 1			
Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні основи HR-менеджменту та етики			
1	Тема 1. HR-менеджмент в системі менеджменту суб'єктів господарювання 1.1. Емпіричні прийоми керівництва людьми у стародавньому світі та традиційному суспільстві. 1.2. Історичні умови виникнення науки управління персоналом. 1.3. Роберта Оуена як приклад випереджаючого мислення у сфері кадрового менеджменту. 1.4. Виникнення науки управління персоналом на зламі XIX-XX ст. 1.5. Теоретична модель ідеальної організації М.Вебера та раціоналізація використання людських ресурсів. 1.6. Ідеї Ф.Тейлора та тейлоризм. Нова модель кадрового менеджменту. 1.7. Вплив системи Тейлора на розвиток виробничої сфери першої половини XX ст. 1.8. Об'єктивні недоліки системи Тейлора. 1.9. Стили управління та їх ефективність в організаціях різного типу. 1.10. Авторитарний стиль управління. 1.11. Демократичний стиль. 1.12. Ліберально-анархічний стиль. Непослідовний стиль. 1.13. Методи та інструменти впливу на об'єкти управління. 1.14. Специфіка адміністрування. 1.15. Технології організаційного впливу на персонал. 1.16. Технології розпорядчого впливу. Економічні механізми управління персоналом. 1.17. Управління через конкуренцію поміж працівниками. 1.18. Соціально-психологічні методи управління персоналом	6	9
2	Тема 2. Соціально-психологічні основи трудової взаємодії: колектив, команда, міжособистісні зв'язки 2.1. Колектив у контексті HRM. 2.2. Типи колективів (формальні, неформальні, проєктні тощо). 2.3. Чинники впливу на ефективність командної взаємодії (згуртованість, норми, спільні цілі). 2.4. Конфлікти та їх етичне регулювання. 2.5. Психологічні технології роботи з персоналом 2.6. Довіра, взаємодія й залученість у команді.	6	9
3	Тема 3. Лідерство в команді та делегування повноважень в HR-менеджменті 3.1. Теоретико-концептуальні основи лідерства. 3.2. Функції HR-менеджера в сучасній організації. 3.3. Типи керівників та рівні HR-спеціалістів. 3.4. Принципи професійної етики HR-менеджерів.	6	9

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025	
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 13	

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
	3.5. Делегування як інструмент ефективного управління. 3.6. Соціально-етичний вимір лідерства та делегування		
4	Тема 4. Самоменеджмент та індивідуальні траєкторії професійного розвитку HR-менеджера 4.1. Компоненти самоменеджменту HR-фахівця. 4.2. Постановка особистих і професійних цілей. 4.3. Індивідуальні траєкторії професійного розвитку HR-фахівця. 4.4. Планування власного часу. 4.5. Профілактика вигорання. 4.6. Емоційний інтелект і комунікативна компетентність	6	9
5	Тема 5. Трудове право та кадрове адміністрування 5.1. Нормативно-правове забезпечення управління персоналом. 5.2. Організація діяльності та функції HR-служб. 5.3. Кадрове адміністрування та діловодство. 5.4. Документування трудових відносин 5.5. Електронне кадрове адміністрування	6	8
Змістовий модуль 2. Процеси в HR-менеджменті			
6	Тема 6. Кадрове планування, рекрутинг та забезпечення організації персоналом 6.1. Особливості HR-планування в організаціях. 6.2. Планування потреби в персоналі. 6.3. Поняття рекрутингу: етапи і завдання. 6.4. Джерела пошуку співробітників та особливості хедхантингу. 6.5. Особливості залучення персоналу, методи залучення. 6.6. Етика рекрутингу. 6.7. Відбір кандидатів на вакантну посаду. 6.8. Психологічні основи набору та відбору персоналу.	4	11
7	Тема 7. Адаптація персоналу та онбординг 7.1. Поняття адаптації в HR-менеджменті 7.2. Види адаптації персоналу. 7.3. Етапи адаптації. 7.4. Правила онбординга, або як зробити адаптацію успішною (наставництво і баддінг) 7.5. Типові помилки адаптації 7.6. Інструменти адаптації персоналу	6	9
8	Тема 8. Мотивація персоналу 8.1. Суть та види мотивації персоналу 8.2. Компенсаційний пакет 8.3. Сучасна система мотивації Total Rewards 8.4. Психологічні підходи до мотивації персоналу: моделі і практика 8.5. Етичні аспекти формування систем винагород та визнання	4	10
9	Тема 9. Корпоративна культура організації 9.1. Цінності компанії та корпоративна культура 9.2. Типології корпоративної культури 9.3. Атмосфера психологічної безпеки	6	9

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025	
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 14	
№ з/п	Назва теми	Кількість годин			
		денна форма	заочна форма		
	9.4. Соціальні практики та ритуали				
10	Тема 10. Соціальна відповідальність і бізнес-етика в управлінні персоналом 10.1. Відповідальність в менеджменті: суть та значення 10.2. Основи бізнес-етики та соціальної відповідальності 10.3. Рівні та види соціальної відповідальності 10.4. Форми прояву соціальної відповідальності 10.5. Збалансування інтересів роботодавців та найманих працівників. 10.6. Міжнародні стандарти та етичні орієнтири	6	9		
Змістовий модуль 3. Оцінка персоналу та забезпечення ефективності HR-менеджмент					
11	Тема 11. Оцінювання персоналу та управління його результативністю 11.1. Оцінка персоналу як соціальна технологія. 11.2. Основні поняття процесу оцінювання персоналу. 11.3. Методи і технології оцінки персоналу. Структуроване есе керівника. 11.4. Метод критичного інциденту. 11.5. Самооцінка. 11.6. Метод 360 градусів. 11.7. Метод попарного оцінювання. 11.8. Метод заданого розподілення. 11.9. Оцінка по цілях. 11.10. Оцінка на основі моделі компетентності. Модель компетенцій менеджерів. 11.11. Метод Assessment center	8	11		
12	Тема 12. Професійний розвиток та кар'єра 12.1. Сутність професійного розвитку персоналу 12.2. Види навчання та значення процесу навчання для бізнесу 12.3. Методологія навчання. 12.4. Моделі розвитку кар'єри 12.5. Внутрішнє та зовнішнє навчання персоналу	6	9		
13	Тема 13. Ефективність HR-менеджменту: показники, аналітика та управлінські рішення 13.1. Сутність поняття «ефективність менеджменту персоналу» та чинники, які її визначають. 13.2. Критерії та показники ефективності в HR-практиці. 13.3. HR-брендинг: створення привабливого образу роботодавця. 13.4. HR-аналітика.	8	11		
14	Тема 14. Інновації та креативні підходи в HRM 14.1. Креативність як управлінська компетентність HR-фахівця. 14.2. Типологія HR-інновацій: технологічні, процесуальні, соціальні. 14.3. HR-тренди. 14.4. Дизайн-мислення в HR: пошук рішень через емпатію. 14.5. Технологічні інновації в HRM: цифровізація, аналітика, автоматизація.	8	11		
РАЗОМ		86	134		

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/M/OK 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 15

7. Індивідуальні самостійні завдання

Для отримання підсумкової оцінки здобувач вищої освіти повинен виконати індивідуальне завдання інформаційною базою якого має бути матеріали підприємства (установи, організації). Структура індивідуального завдання включає наступні питання:

- 1) здійснити опис наявного підприємства або створити власне (віртуально).
- 2) на основі аналізу факторів появи додаткової потреби в персоналі визначити склад вакантних посад і кількість необхідних працівників по кожній посаді;
- 3) для однієї вакантної посади розробити посадову інструкцію, яка містить перелік завдань, функцій, прав і відповідальності працівника;
- 4) підготувати оголошення для публікації в засобах масової інформації про наявність вакантних посад на даному підприємстві;
- 5) скласти резюме на себе або на вигадану особу - претендента на посаду;
- 6) розробити форму анкети кандидата на вакантну посаду із зазначенням тих реквізитів, які, як вважають на підприємстві, дадуть найбільш повне уявлення про претендента ще до особистої зустрічі з ним;
- 7) скласти лист-запрошення на співбесіду тих кандидатів, які пройшли попередній відбір;
- 8) вивчити систему методів відбору і оцінки претендентів і відібрати найбільш прийнятні методи для кожної посади;
- 9) розробити перелік питань для співбесіди, інтерв'ю;
- 10) розробити форму оціночного листа співбесіди, який використовується співробітником відділу управління персоналом в ході співбесіди для коротких позначок, зауважень, коментарів, що стосуються кандидата;
- 11) підготувати наказ на призначення нового співробітника
- 12) скласти трудовий договір або контракт з найманим працівником;
- 13) описати методи адаптації, що будуть використані для нового працівника;
- 14) надати поточний та стратегічний план підвищення кваліфікації персоналу підприємства;
- 15) здійснити опис систем оплати праці для різних категорій персоналу;
- 16) описати елементи нематеріальної мотивації праці, які можна використовувати для різних категорій персоналу (плюшки);
- 17) Розробити систему KPI для різних категорій персоналу підприємства

Робота на індивідуальним завданням починається з першого тижня викладання дисципліни за наступним планом:

У разі незадовільної оцінки здобувач доопрацьовує та переоформлює індивідуальне завдання відповідно вимог і повторно надає викладачу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 16

8. Методи навчання

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

Результат навчання	Методи навчання
ПРН 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, вирішення задач, проведення розрахунків, підготовка доповідей, написання тез)
ПРН 7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, вирішення задач, проведення розрахунків, написання есе, підготовка доповідей, написання наукових статей)
ПРН 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, вирішення задач, проведення розрахунків, підготовка доповідей, написання тез)
ПРН 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів)

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 17
Результат навчання		Методи навчання		
		– Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, вирішення задач, проведення розрахунків, підготовка доповідей, написання тез)		
ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);		– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, вирішення задач, проведення розрахунків, підготовка доповідей, написання тез))		
ПРН 13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).		– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, вирішення задач, проведення розрахунків, підготовка доповідей, написання тез))		
ПРН 14. Використовувати знання з менеджменту для ефективного використання та розвитку ресурсів організації		– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, вирішення задач, проведення розрахунків, підготовка доповідей, написання тез)		

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/Д3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 18

9. Методи контролю

Перевірка досягнення результатів навчання здійснюється з використанням наступних методів.

Результат навчання	Методи контролю
ПРН 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Виконання практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Залік
ПРН 7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Виконання практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Залік
ПРН 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Виконання практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Залік
ПРН 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Виконання практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Залік
ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Виконання практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Залік
ПРН 13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).	– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Виконання практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/ДЗ.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 19
Результат навчання		Методи контролю		
		– Самооцінювання та взаємооцінювання – Залік		
ПРН 14. Використовувати знання з менеджменту для ефективного використання та розвитку ресурсів організації		– Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Виконання практичних завдань, кейсів – Поточне тестування – Перевірка виконання індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Залік		

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». Система оцінювання передбачає поточний та підсумковий контроль. Розподіл балів за видами контролю наведено у таблиці.

Розподіл балів з навчальної дисципліни

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Виконання завдань поточного контролю	100	100
Підсумкова семестрова оцінка	100	100

Поточне оцінювання здійснюється за результатами виконання здобувачами завдань упродовж семестру. Види робіт та розподіл балів визначаються з урахуванням специфіки навчальної дисципліни.

Розподіл балів за виконання завдань поточного контролю

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Виконання завдань під час навчальних занять	60	60
Виконання та захист індивідуальних самостійних завдань	40	40
Разом за виконання завдань поточного контролю	100	100

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 20

Розподіл балів за виконання завдань під час навчальних занять

Види робіт здобувача вищої освіти ¹	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Відповіді (виступи) на заняттях	20	10
Виконання поточних тестових завдань	20	40
Виконання завдань, кейсів	20	10
Разом за виконання завдань під час навчальних занять	60	60

Підсумкова семестрова оцінка формується відповідно до встановленої системи оцінювання і результатів поточного або підсумкового контролю. Умови допуску до підсумкового контролю та порядок формування семестрової оцінки визначаються Положенням про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Державному університеті «Житомирська політехніка».

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

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
A	Зараховано	90-100
B	Зараховано	82-89
C		74-81
D	Зараховано	64-73
E		60-63
FX	Не зараховано	35-59
F	Не зараховано	0-34

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/M/OK 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 21

11. Глосарій

№ з/п	Термін державною мовою	Відповідник англійською мовою
1.	HR-менеджер	Human Resources Manager
2.	Адаптація	Onboarding
3.	Відповідальність	Responsibility
4.	Ділова етика	business ethics
5.	Ділове спілкування	Business communication
6.	Етичний кодекс	Code of ethics
7.	Заробітна плата	Salary
8.	Звільнення	Termination
9.	Кадрова документація	Personnel documentation
10.	Кандидат	Candidate
11.	Ключові показники ефективності	key performance indicators, KP
12.	Комунікація	Communication
13.	Корпоративна культура	Corporate culture
14.	Корпоративна соціальна відповідальність	Corporate social responsibility
15.	Лідерство	Leadership
16.	Моральність	Morality
17.	Мотивація	Motivation
18.	Навчання та розвиток	Training and Development
19.	Особиста соціальна відповідальність	Personal social responsibility
20.	Оцінка персоналу	Performance appraisal
21.	Професійна етика	Professional ethics
22.	Резюме	Resume/CV
23.	Рекрутинг	Recruiting
24.	Репутація	Reputation
25.	Розвиток кар'єри	Career development
26.	Соціальний захист	Social protection
27.	Соціальний пакет	Benefits package
28.	Співбесіда	Interview
29.	Трудове законодавство	Labour law
30.	Штат	Staff

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 22

12. Рекомендована література

Основна література

1. HR-менеджмент : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 Менеджмент / М. М. Новікова, А. Б. Швед ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 111 с. URL: <https://surl.li/hastcj>
2. Балджи М.Д. Етика бізнесу: навчальний посібник. К. : ФОП Гуляєва В.М., 2021. 332 с. URL: <https://surl.lu/ordaed>
3. Менеджмент : Підручник / С.Ю. Бірюченко, К.О. Бужимська, І.В. Бурачек та ін.; під заг. ред. Т.П. Остапчук. Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка», 2021. 856 с. URL: <https://surl.li/kepgla>
4. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ: МПП «ЛИНО», 2022. 612 с/ URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0e630926-51ea-4151-b217-ff2864a67898/content>

Допоміжна література

1. 11 ключових трендів на 2025 рік. Що прогнозує AIHR? URL: <https://budni.robota.ua/hr/11-klyuchovih-trendiv-na-2025-rik-shho-prognozuye-aihr>
2. Orlova K., Biriuchenko S., Vikarchuk O. Corporate social responsibility in the enterprise development management. Journal of Innovations and Sustainability. 2023. Vol. 7(3). 01. URL: <https://doi.org/10.51599/is.2023.07.03.01>
3. Бірюченко С.Ю. «Зелений HRM» як інструмент підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу. Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу: тези виступів V Міжнар. наук.-практ. конф. Житомир: Житомирська політехніка, 2024. С. 23. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/11/23.pdf>
4. Бірюченко С.Ю. HR-менеджмент в умовах воєнного стану. Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу: тези IV Міжнар. наук.-практ. конф., 9-10 листопада 2023 року. Житомир: "Житомирська політехніка", 2023. С. 13. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/suchasni-vyklyky-staloho-rozvytku-biznesu-tezy-iv-mizhnarodnoyi-naukovo-praktychnoyi-konferentsiyi-09-10-lystopada-2023-roku/>
5. Бірюченко С.Ю. HR-метрики та KPI: особливості інструментів оцінки ефективності управління персоналом. Тези Всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки. Вплив інноваційних змін на розвиток суспільства: економіко-правові та соціально-гуманітарні аспекти. Секція 5. Імперативи розвитку менеджменту та бізнесу, 16-20, 26 травня 2022 року. Житомир: "Житомирська політехніка", 2022.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 23

С. 289. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/konferentsiya-prysvyachena-dnyu-nauky-16-20-26-travnya-2022-r/>

6. Загорянська О. HR-менеджмент на промисловому підприємстві: трансформація, інновації, ефективність. Економіка та суспільство. 2025. № 74. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-87>

7. Кодекс законів про працю України. URL: <http://www.rada.gov.ua>

8. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?id=635>.

9. Орлова К.Є., Бірюченко С.Ю. Етика бізнесу як об'єкт наукового дослідження. Економіка, управління та адміністрування. 2022. №1(99). С. 76–82. URL: <http://ema.ztu.edu.ua/article/view/254490>

10. Остапчук Т. П., Бірюченко С. Ю., Лебединець Л. Є., Палій О. В., Случич Н. В. Мотивація персоналу при формуванні та розвитку кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я України. Бізнес Інформ. 2021. №11. С. 439–446. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-11-439-446>

11. Остапчук Т., Бірюченко С., Орлова К., Сотник А. Методологія оцінювання в HR-менеджменті. Галицький економічний вісник. 2023. № 3 (82). С. 134-144. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.03.134

12. Остапчук Т., Бірюченко С., Царук І. Використання психологічних аспектів соціальної відповідальності в управлінні підприємством. Галицький економічний вісник. 2021. Том 68. № 1. С. 119-127. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2021.01.119

13. Остапчук Т.П., Бірюченко С.Ю., Орлова К.Є. Професійна етика в HR-менеджменті. Економіка, управління та адміністрування. 2023. № 2 (104). С. 51-57. [https://doi.org/10.26642/ema-2023-2\(104\)-51-57](https://doi.org/10.26642/ema-2023-2(104)-51-57)

14. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm

15. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII (зі змінами та допов. 11.12.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

16. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами та допов. від 24.08.2024) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

17. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (зі змінами та допов. від 12.09.2025) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР (зі змінами та допов. від 13.11.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

19. Система HRM організації, що розвивається. URL: <http://library.if.ua/book/34/2302.html>.

20. Сучасні HR-навички. Talent Management. URL: <https://www.talent-management.com.ua/4644-4644-hr-skills>.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 21001:2019			Ф-19.09-05.01/D3.00.1/М/ОК 7-1-2025
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 24/ 24

13. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Сайт бібліотеки Державного університету «Житомирська політехніка». URL: <http://lib.ztu.edu.ua>.
2. Освітній портал Державного університету «Житомирська політехніка». URL: <http://learn.ztu.edu.ua>.
3. Глобальна ініціатива відповідального лідерства (Global Responsible Leadership Initiative – GRLI). URL : www.grli.org
4. Глобальний договір ООН (UN Global Compact, 2000). URL: www.globalcompact.org.ua
5. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці. URL : http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukranian.pdf
6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Європейська асоціація етики бізнеса (European Business Ethics Network – EBEN). URL : www.eben-net.org
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
9. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
11. Офіційний сайт Секретаріату мережі Глобального договору в Україні. URL: www.globalcompact.org.ua.
12. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року URL: http://svb.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf
13. Офіційний сайт Центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності (СВБ)». права URL: <http://csr-ukraine.org>
14. Комунікатор і управлінець: сучасні функції HR-менеджера. URL: https://ares.by/blog/kommunikator_i_upravlenets_sovremennye_funktsii_hrmenedjera