

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан факультету економіки і управління

Віталій КАРПЕНКО

«26» серпня 2026 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

HR-Економіка**Галузь знань** – С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини**Спеціальність** – С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями)**Спеціалізація** – С1.01 «Економіка»**Рівень вищої освіти** – Другий (магістерський)**Освітньо-професійна програма** – HR-інжиніринг в економіці**Обсяг дисципліни** – 5 кредитів ЄКТС, **Шифр дисципліни** – ОФП.03**Мова навчання** – українська**Статус дисципліни**: обов'язкова (фахової підготовки)**Факультет** – Економіки і управління**Кафедра** – HR-інжиніринг у бізнес-економіці

Форма здобуття освіти	Курс	Семестр	Загальний обсяг		Кількість годин						Курсовий проект	Курсова робота	Форма семестрового контролю	
					Аудиторні заняття					Самостійна робота, у т.ч. ІРС			Залік	Іспит
			Кредити ЄКТС	Години	Разом	Лекції	Лабораторні роботи	Практичні заняття	Семінарські заняття					
Д	1	1	5	150	50	16	-	34	-	100	-	-	-	+
З	1	1	5	150	14	6	-	8	-	136	-	-	-	+

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми «HR-інжиніринг в економіці» за спеціальністю С1 Економіка та міжнародні економічні відносини, спеціалізацією С1.01 «Економіка»

Робоча програма складена



Підпис(и) автора(ів)

канд. екон. наук, доцентом Марією ЗЕЛЕНОЮ

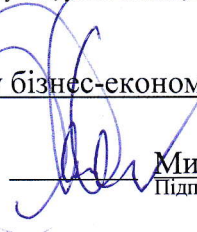
Науковий ступінь, учене звання, Ім'я, ПРІЗВИЩЕ автора(ів)

Схвалена на засіданні кафедри

HR-інжиніринг у бізнес-економіці

Протокол від 6 липня 2026 р. № 14.

Зав. кафедри



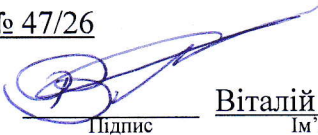
Михайло ВЕДЕРНІКОВ

Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Робоча програма розглянута та схвалена вченою радою факультету економіки і управління

Протокол від 26 серпня 2026 р. № 47/26

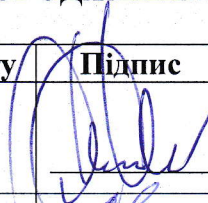
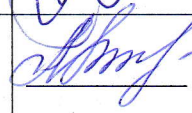
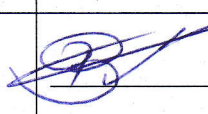
Голова вченої ради факультету



Віталій КАРПЕНКО

Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Посада	Назва факультету	Підпис	Ініціали, прізвище
Завідувач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці, д-р. екон. наук, проф.	Факультет економіки і управління		Михайло ВЕДЕРНІКОВ
Гарант освітньо-професійної програми, канд. екон. наук, доц.	Факультет економіки і управління		Леся ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК
Декан	Факультет економіки і управління		Віталій КАРПЕНКО

3 ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Дисципліна «HR-економіка» є однією із обов'язкових дисциплін і займає провідне місце у підготовці фахівців освітнього рівня «магістр» за спеціальністю С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізацією С1.01 «Економіка») за освітньо-професійною програмою «HR-інжиніринг в економіці».

Пререквізити – вихідна.

Постреквізити – Стратегічне управління HR (ОФП.05); Переддипломна практика (ОФП.06); Кваліфікаційна робота (ОФП.07).

Відповідно до Стандарту вищої освіти із зазначеної спеціальності та освітньої програми дисципліна має забезпечити:

- **компетентності**: Здатність визначати та розв'язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог (ІК); Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети (ЗК3); Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності) (ЗК4); Здатність працювати в команді (ЗК5); Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів) (ЗК7); Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки (ФК3); Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку (ФК5); Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси (ФК6); Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання (ФК7); Здатність оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень (ФК8); Здатність приймати стратегічні управлінські рішення в системі HR-інжинірингу (УК1).

- **програмні результати навчання**: Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності (ПРН2); Розробляти соціально-економічні проекти та систему комплексних дій щодо їх реалізації з урахуванням їх цілей, очікуваних соціально-економічних наслідків, ризиків, законодавчих, ресурсних та інших обмежень (ПРН4); Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді (ПРН6); Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів (ПРН11); Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики (ПРН12); Розробляти, обґрунтовувати і приймати стратегічні управлінські рішення в системі HR-інжинірингу (ПРН16).

Мета дисципліни. Знайомство студентів з основними концепціями та ідеями в сфері HR-економіки, а також формування уявлення про основні методологічні, емпіричні підходи, що застосовуються при аналізі проблематики даної дисципліни; розвиток певних навичок щодо формування трудових відносин, що сприяють оптимізації витрат на персонал та підвищенню ролі людини в організації як фактора формування доданої цінності у бізнес-процесі; формування компетенцій у сфері HR-економіки, спрямованих на підвищення економічної та соціальної ефективності організації та ефективності HR-системи.

Предмет дисципліни – Предметом дослідження в рамках HR-економіки є поведінка людини в процесі виконання роботи, а також внутрішньоорганізаційне та зовнішнє середовище як фактори, що визначають поведінку людей.

Завдання дисципліни: отримати уявлення про основні теоретичні концепції HR-економіки; освоїти методи реалізації основних управлінських рішень щодо управління персоналом; вивчити основи теорії управління соціально-трудовими відносинами; сформувати розуміння особливостей застосування аналізу та оцінки трудових показників; сприяти розвитку навичок планування економічних показників у процесі управління персоналом; сприяти професійній самоосвіті та особистісному розвитку магістра.

Результати навчання. Студент, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен: розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку HR-економіки та управління соціально-економічними системами; розробляти соціально-економічні проекти у сфері HR-економіки та систему комплексних дій щодо їх реалізації з урахуванням їх цілей, очікуваних соціально-економічних наслідків, ризиків, законодавчих, ресурсних та інших обмежень; оцінювати результати власної роботи, демонструвати уміння управляти персоналом; визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів; обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку людських ресурсів в організації, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики; розробляти сценарії і кадрові стратегії та моделі управління персоналом.

4 Структура залікових кредитів дисципліни

Назва розділу (теми)	Кількість годин, відведених на:							
	Денна форма				Заочна форма			
	Лекції	Практ.	Лабор. роботи	СРС	Лекції	Практ.	Лабор. роботи	СРС
Тема 1. Теоретичні основи HR-економіки.	2	4	-	12	2	2	-	17
Тема 2. Організаційна культура та трудова поведінка працівника.	2	4	-	12			-	17
Тема 3. Управління конфліктами в організації та їх вплив на процес прийняття рішень.	2	4	-	12			-	17
Тема 4. Управління наймом та вивільненням персоналу.	2	4	-	12	2	2	-	17
Тема 5. Система винагородження персоналу.	2	6	-	13			-	17
Тема 6. Інформаційне забезпечення HR-економіки.	2	4	-	13	2	2	-	17
Тема 7. Контролінг персоналу як інструмент управління внутрішньофірмовими соціально-трудовими відносинами.	2	4	-	13		2	-	17
Тема 8. Аудит соціально-трудової сфери.	2	4	-	13			-	17
Разом:	16	34	-	100	6	8	-	136

5 Програма навчальної дисципліни

5.1 Зміст лекційного курсу

Перелік лекцій для студентів денної форми здобуття освіти

Номер лекції	Перелік тем лекцій, їх анотації	Кількість годин
1	Теоретичні основи HR-економіки. HR-економіка: місія, цілі та задачі. Економічна та соціальна ефективність як категорії цілі в HR-економіці. HR-економіка в системі наук. Літ.: [3] с. 12-40; [5] с. 13-35; [8] с. 8-26; [13] с. 9-45	2
2	Організаційна культура та трудова поведінка працівника. Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури». Типологія організаційних культур. Сучасна українська організаційна культура. Літ.: [12] с. 153-194; [14] с. 218-225	2
3	Управління конфліктами в організації та їх вплив на процес прийняття рішень. Сутність процесу управління конфліктами. Структура системи управління конфліктами. Особливості сприйняття конфлікту в організації. Методи і правила управління конфліктами. Об'єктивна необхідність врегулювання конфліктів в організації. Літ.: [12] с. 107-134; [18] с. 62-116	2
4	Управління наймом та вивільненням персоналу. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці. Фактори впливу на продуктивність праці. Резерви зростання продуктивності праці. Літ.: [7] с. 53-66; [17] с. 185-200	2
5	Система винагородження персоналу. Сутність, функції і форми винагородження персоналу. Сутність системи преміювання. Організація системи преміювання. Літ.: [3] с. 129-137; [18] с. 200-219	2
6	Інформаційне забезпечення HR-економіки. Поняття, призначення, класифікація автоматизованих систем HR-економіки. Функціональність HRM систем. Сучасні HRM-системи. Літ.: [6] с. 38-56	2
7	Контролінг персоналу як інструмент управління внутрішньофірмовими соціально-трудовими відносинами. Сутність понять «контролінг» та «контролінг персоналу». Контролінг персоналу: принципи, завдання, функції. Контролінг в управлінні персоналом. Літ.: [6] с. 38-56	2
8	Аудит соціально-трудової сфери. Аудит персоналу: сутність, мета, завдання, принципи. Аудит у сфері праці. Статистична звітність у сфері праці. Соціальний аудит у теоретичному полі соціального забезпечення. Літ.: [6] с. 57-72	2
	Разом	16

Перелік оглядових лекцій для студентів заочної форми здобуття освіти

Номер лекції	Перелік тем лекцій, їх анотації	Кількість годин
1	Теоретичні основи HR-економіки. HR-економіка: місія, цілі та задачі. Економічна та соціальна ефективність як категорії цілі в HR-економіці. HR-економіка в системі наук. Літ.: [3] с. 12-40; [5] с. 13-35; [8] с. 8-26; [13] с. 9-45	2
4	Управління наймом та вивільненням персоналу. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці. Фактори впливу на продуктивність праці. Резерви зростання продуктивності праці. Літ.: [7] с. 53-66; [17] с. 185-200	2
6	Інформаційне забезпечення HR-економіки. Поняття, призначення, класифікація автоматизованих систем HR-економіки. Функціональність HRM систем. Сучасні HRM-системи. Літ.: [6] с. 38-56	2
Разом		6

5.2 Зміст практичних занять

Перелік практичних занять для студентів денної форми здобуття освіти

Номер практичного заняття	Теми практичних занять	Кількість годин
1	Концептуальні засади HR-економіки. HR-економіка: місія, цілі та завдання. Економічна та соціальна ефективність як категорії цілі в HR-економіці. Літ.: [3] с. 12-40; [5] с. 13-35; [8] с. 8-26; [13] с. 9-45	2
2	Місце HR-економіки в системі наукових знань. HR-економіка в системі наук: міждисциплінарний зв'язок, методи та методологія дослідження. Літ.: [3] с. 12-40; [5] с. 13-35; [8] с. 8-26; [13] с. 9-45	2
3	Організаційна культура: елементи та типологія. Сутність поняття, елементи та функції організаційної культури. Класифікація та типологія організаційних культур. Літ.: [12] с. 153-194; [14] с. 218-225	2
4	Трудова поведінка та особливості вітчизняної організаційної культури. Сучасна українська організаційна культура. Вплив культури на трудову мотивацію та поведінку персоналу. Літ.: [12] с. 153-194; [14] с. 218-225	2
5	Діагностика та структура управління організаційними конфліктами. Сутність процесу управління конфліктами. Структура системи управління конфліктами. Особливості сприйняття та класифікація конфліктів в організації. Літ.: [12] с. 107-134; [18] с. 62-116	2
6	Методи врегулювання конфліктів та їх вплив на прийняття управлінських рішень. Методи, стратегії і правила врегулювання конфліктів. Оцінка впливу конфліктних ситуацій на ефективність управлінських рішень. Літ.: [12] с. 107-134; [18] с. 62-116	2
7	Організація та економіка процесів найму персоналу. Сутність, методи та джерела залучення персоналу. Економічна оцінка ефективності процедур відбору та найму працівників. Адаптація нових співробітників. Літ.: [7] с. 53-66; [17] с. 185-200	2
8	Економіко-правові засади та оптимізація процесів вивільнення персоналу. Види, причини та форми вивільнення персоналу. Розрахунок витрат та економічних наслідків вивільнення працівників. Літ.: [7] с. 53-66; [17] с. 185-200	2
9	Формування структури та форм винагородження персоналу. Сутність, функції, принципи і форми матеріального та нематеріального	2

	винагородження працівників. Літ.: [3] с. 129-137; [18] с. 200-219	
10	Методологічні засади преміювання персоналу. Сутність, показники та критерії побудови ефективної системи преміювання в організації. Літ.: [3] с. 129-137; [18] с. 200-219	2
11	Практична організація та оптимізація преміальних систем. Організація, розрахунок та оцінка ефективності системи преміювання на підприємстві. Літ.: [3] с. 129-137; [18] с. 200-219	2
12	Автоматизовані інформаційні системи в HR-економіці. Поняття, призначення, класифікація та архітектура автоматизованих систем HR-економіки. Літ.: [6] с. 38-56	2
13	Сучасні HRM-системи та їх прикладне застосування. Функціональні можливості сучасних HRM-систем. Практичні аспекти впровадження програмних рішень у сфері управління персоналом. Літ.: [6] с. 38-56	2
14	Теоретико-методичні засади контролінгу персоналу. Сутність понять «контролінг» та «контролінг персоналу». Принципи, завдання, інструменти та функції контролінгу персоналу. Літ.: [6] с. 38-56	2
15	Інструментарій контролінгу у сфері соціально-трудових відносин. Практичне використання контролінгу в системі управління персоналом підприємства. Моніторинг ключових HR-метрик. Літ.: [6] с. 38-56	2
16	Методика проведення аудиту соціально-трудової сфери. Аудит персоналу: сутність, мета, завдання, принципи та етапи проведення. Аудит у сфері праці. Статистична звітність з праці. Літ.: [6] с. 57-72	2
17	Соціальний аудит у системі соціального забезпечення підприємства. Соціальний аудит: теоретичні та практичні засади. Оцінка стану соціального розвитку колективу та соціальної відповідальності бізнесу. Літ.: [6] с. 57-72	2
	Разом	34

Перелік практичних занять для студентів заочної форми здобуття освіти

№ п/п	Теми практичних занять	Кількість годин
1	Концептуальні засади HR-економіки. HR-економіка: місія, цілі та завдання. Економічна та соціальна ефективність як категорії цілі в HR-економіці. Літ.: [3] с. 12-40; [5] с. 13-35; [8] с. 8-26; [13] с. 9-45	2
2	Організація та економіка процесів найму персоналу. Сутність, методи та джерела залучення персоналу. Економічна оцінка ефективності процедур відбору та найму працівників. Адаптація нових співробітників. Літ.: [7] с. 53-66; [17] с. 185-200	2
3	Методика проведення аудиту соціально-трудової сфери. Аудит персоналу: сутність, мета, завдання, принципи та етапи проведення. Аудит у сфері праці. Статистична звітність з праці. Літ.: [6] с. 57-72	2
4	Соціальний аудит у системі соціального забезпечення підприємства. Соціальний аудит: теоретичні та практичні засади. Оцінка стану соціального розвитку колективу та соціальної відповідальності бізнесу. Літ.: [6] с. 57-72	2
	Разом	8

3.3 Зміст самостійної (у т.ч. індивідуальної) роботи

Самостійна робота студентів усіх форм здобуття освіти з дисципліни «HR-економіка» полягає у систематичному опрацюванні програмного матеріалу з відповідних джерел інформації, підготовці до практичних занять, виконанні індивідуальних завдань, тестування з теоретичного матеріалу тощо. Студенти заочної форми здобуття освіти виконують ще й контрольну роботу. Вимоги до її виконання та варіанти визначаються методичними рекомендаціями до виконання

контрольних робіт, які кожний здобувач вищої освіти отримує у викладача у період настановної сесії. Крім цього до послуг студентів сторінка навчальної дисципліни у Модульному середовищі для навчання, де розміщені Робоча програма дисципліни та необхідні документи з її навчально-методичного забезпечення.

Зміст самостійної роботи студентів денної форми здобуття освіти

Номер тижня	Вид самостійної роботи	Кількість годин
1	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 1, підготовка до практичного заняття. Отримання теми та вимог до виконання індивідуального домашнього завдання (ІДЗ)	6
2	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 2, підготовка до практичного заняття. Підбір та опрацювання літературних джерел за темою ІДЗ	8
3	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 2, підготовка до практичного заняття	6
4	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 3, підготовка до практичного заняття	6
5	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 3, підготовка до практичного заняття	6
6	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 4, підготовка до практичного заняття	6
7	Підготовка до тестування за темами 1-4	4
8	Підготовка до контрольної роботи за темами 1-4	5
9	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 5, підготовка до практичного заняття. Оформлення та структурування результатів ІДЗ	10
10	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 5, підготовка до практичного заняття	6
11	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 6, підготовка до практичного заняття	6
12	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 7, підготовка до практичного заняття	6
13	Опрацювання лекційного матеріалу за темою 8, підготовка до практичного заняття	6
14	Підготовка до тестування за темами 5-8.	4
15	Підготовка до контрольної роботи за темами 5-8.	5
16	Подання ІДЗ на перевірку, підготовка до захисту індивідуального завдання	10
	Разом:	100

На самостійне опрацювання студентів виносяться визначені у методичних рекомендаціях до практичних занять та самостійної роботи питання з кожної теми. Керівництво самостійною роботою та контроль за виконанням індивідуального завдання здійснюється викладачем згідно з розкладом консультацій у позаурочний час. Вимоги до виконання контрольної роботи (для студентів заочної форми здобуття освіти) та індивідуального домашнього завдання (для студентів денної форми здобуття освіти) викладені в Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни.

6. Технології та методи навчання

Процес навчання з дисципліни «HR-економіка» ґрунтується на комплексному поєднанні традиційних та інноваційних освітніх технологій і методів: за джерелом передачі та сприйняття інформації — словесних (проблемні лекції, дискусії, навчальні консультації), наочних (демонстрація мультимедійних презентацій, схем) та практичних; за логікою засвоєння інформації — індуктивних і дедуктивних методів; за рівнем самостійності пізнавальної

діяльності — проблемного викладу матеріалу, евристичних (частково-пошукових) та безпосередньо дослідницьких методів; за характером стимулювання й мотивації учіння — інтерактивних технологій та методів ситуаційного моделювання (case-study) із широким застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних та дистанційних технологій (сервіси відеоконференцій Zoom та модульне середовище дистанційного навчання Moodle).

7. Методи контролю

Поточний контроль здійснюється під час практичних занять, а також у дні проведення контрольних заходів, встановлених робочою програмою і графіком освітнього процесу. При цьому використовуються такі методи поточного контролю:

- оцінювання практичних робіт;
- усне опитування;
- тестовий контроль теоретичного матеріалу;
- оцінювання індивідуального домашнього завдання;
- оцінювання контрольних робіт.

При виведенні підсумкової семестрової оцінки враховуються результати поточного контролю. Здобувач вищої освіти, який набрав середньозважений бал (60 відсотків і більше від максимального балу) з усіх видів поточного контролю, отримує залік на останньому (заліковому) занятті. Здобувач вищої освіти, який набрав з усіх видів навчальної роботи суму балів, нижчу за 60 відсотків від максимального балу, вважається таким, що має академічну заборгованість. Ліквідація академічної заборгованості із семестрового контролю здійснюється відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ».

8 Політика дисципліни

Політика навчальної дисципліни «HR-економіка» загалом визначається системою вимог до здобувача вищої освіти, що передбачені чинними положеннями Університету про організацію і навчально-методичне забезпечення освітнього процесу. Зокрема, проходження інструктажу з техніки безпеки; відвідування занять з дисципліни є обов'язковим. За об'єктивних причин (підтверджених документально) теоретичне навчання за погодженням із лектором може відбуватись в індивідуальному режимі. Успішне опанування дисципліни і формування компетентностей і програмних результатів навчання передбачає необхідність підготовки до практичних занять.

Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися термінів виконання усіх видів робіт у встановлені терміни, передбачені робочою програмою навчальної дисципліни. Пропущене практичне заняття здобувач зобов'язаний відпрацювати у встановлений викладачем термін, але не пізніше, ніж за два тижні до кінця теоретичних занять у семестрі. Засвоєння студентом теоретичного матеріалу з дисципліни оцінюється за результатами опитування під час практичних занять, тестування. Здобувач вищої освіти, виконуючи самостійну роботу з дисципліни, має дотримуватися політики доброчесності (заборонені списування, підказки, плагіат, використання штучного інтелекту (без правильного цитування)).

У разі порушення політики академічної доброчесності в будь-яких видах навчальної роботи здобувач вищої освіти отримує незадовільну оцінку і має повторно виконати завдання з відповідної теми (виду роботи), що передбачені робочою програмою. Будь-які форми порушення академічної доброчесності під час вивчення навчальної дисципліни не допускаються та не толеруються. У межах вивчення навчальної дисципліни здобувачам вищої освіти передбачено визнання і зарахування результатів навчання, набутих шляхом неформальної освіти, що розміщені на доступних платформах (<https://ed-era.com/courses/>, <https://www.coursera.org/learn/>, <https://prometheus.org.ua/courses-catalog> та ін.), які сприяють формуванню компетентностей і поглибленню результатів навчання, визначених робочою програмою навчальної дисципліни, або забезпечують вивчення відповідної теми та/або виду робіт з програми навчальної дисципліни (детальніше у Положенні про порядок визнання та зарахування результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ).

9 Оцінювання результатів навчання студентів у семестрі

Оцінювання академічних досягнень здобувача вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ». При поточному оцінюванні виконаної здобувачем роботи з кожної структурної одиниці і отриманих ним

результатів викладач виставляє йому певну кількість балів із призначених робочою програмою для цього виду роботи. При цьому кожна структурна одиниця (робота) може бути зарахована, якщо здобувач набрав не менше 60 відсотків (мінімальний рівень для позитивної оцінки) від максимально можливої суми балів, призначеної структурній одиниці. Будь-які форми порушення академічної доброчесності не допускаються та не толеруються.

Отриманий здобувачем бал за зарахований вид навчальної роботи (структурну одиницю) після її оцінювання викладач виставляє в електронному журналі обліку успішності здобувачів вищої освіти. За умови виконання усіх видів навчальної роботи за результатами поточного контролю протягом вивчення навчальної дисципліни, встановлених її Робочою програмою, позитивну підсумкову оцінку здобувач може отримати, якщо за результатами поточного та підсумкового контролів набере від 60 до 100 балів. Семестрова підсумкова оцінка розраховується в автоматизованому режимі в інформаційній підсистемі «Електронний журнал» (ІС «Електронний університет») і відповідно до накопиченої суми балів визначається оцінка за інституційною шкалою та шкалою ЄКТС (див. таблицю Співвідношення...), яка заноситься в екзаменаційну відомість, а також до Індивідуального навчального плану здобувача вищої освіти.

Структурування дисципліни за видами навчальної роботи і оцінювання результатів навчання студентів *денної* форми здобуття освіти

Аудиторна робота				Контрольні заходи				Самостійна робота	Семестровий контроль	Разом
Практичні заняття				Тестовий контроль:		Контрольна робота:		ІДЗ*	Іспит	Сума балів
Тема 1-2	Тема 3-4	Тема 5-6	Тема 7-8	T*1-4	T5-8	T*1-4	T5-8			
Кількість балів за вид навчальної роботи (мінімум-максимум)										
3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	12-20	24-40	60-100**
12-20				6-10		6-10		12-20	24-40	

Примітка: *ІДЗ – індивідуальне домашнє завдання; Т* – тема навчальної дисципліни;

**За набрану з будь-якого виду навчальної роботи з дисципліни кількість балів, нижче встановленого мінімуму, здобувач отримує незадовільну оцінку і має її перездати у встановлений викладачем (деканом) термін. Інституційна оцінка встановлюється відповідно до таблиці «Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС».

Структурування дисципліни за видами навчальної роботи і оцінювання результатів навчання студентів *заочної* форми здобуття освіти

Аудиторна робота			Самостійна, індивідуальна робота				Семестровий контроль	Разом
Практичне заняття №			Контрольна робота		Тестовий контроль		Іспит	Сума балів
1	2	3	Якість виконання	Захист роботи	T1-4	T5-8		
Кількість балів за кожний вид навчальної роботи (мінімум-максимум)								
3-5	3-5	3-5	12-20	3-5	3-5	3-5	30-50	60-100
9-15			15-25		6-10		30-50	

Оцінювання на практичних заняттях

Оцінка, яка виставляється за практичне заняття, складається з таких елементів:

- усне опитування студентів на знання теоретичного матеріалу з теми;
- вільне володіння студентом спеціальною термінологією і уміння професійно обґрунтувати прийняті рішення при розв'язуванні задач;
- результати самостійної роботи (виконання контрольної роботи, проходження тестового контролю).

При оцінюванні результатів навчання здобувачів вищої освіти на практичних заняттях викладач користується наведеними нижче критеріями:

Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти

Оцінка та рівень досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей	Узагальнений зміст критерія оцінювання
Відмінно (високий)	Здобувач вищої освіти глибоко і у повному обсязі опанував зміст навчального матеріалу, легко в ньому орієнтується і вміло використовує понятійний апарат; уміє пов'язувати теорію з практикою, вирішувати практичні завдання, впевнено висловлювати і обґрунтовувати свої судження. Відмінна оцінка передбачає логічний виклад відповіді мовою викладання (в усній або у письмовій формі), демонструє якісне оформлення завдань. Здобувач не вагається при видозміні запитання, вміє робити детальні та узагальнюючі висновки, демонструє практичні навички з вирішення фахових завдань. При відповіді допустив дві–три несуттєві <i>похибки</i> .
Добре (середній)	Здобувач вищої освіти виявив повне засвоєння навчального матеріалу, володіє понятійним апаратом, орієнтується у вивченому матеріалі; свідомо використовує теоретичні знання для вирішення практичних задач; виклад відповіді грамотний, але у змісті і формі відповіді можуть мати місце окремі неточності, нечіткі формулювання правил, закономірностей тощо. Відповідь здобувача вищої освіти будується на основі самостійного мислення. Здобувач вищої освіти у відповіді допустив дві–три <i>несуттєві помилки</i> .
Задовільно (достатній)	Здобувач вищої освіти виявив знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією, справляється з виконанням практичних завдань, передбачених програмою. Як правило, відповідь здобувача вищої освіти будується на рівні репродуктивного мислення, здобувач вищої освіти має слабкі знання структури навчальної дисципліни, допускає неточності і <i>суттєві помилки</i> у відповіді, вагається при відповіді на видозмінене запитання. Разом з тим, набув навичок, необхідних для виконання нескладних практичних завдань, які відповідають мінімальним критеріям оцінювання і володіє знаннями, що дозволяють йому під керівництвом викладача усунути неточності у відповіді.
Незадовільно (недостатній)	Здобувач вищої освіти виявив розрізнені, безсистемні знання, не вміє виділяти головне і другорядне, допускається помилок у визначенні понять, перекручує їх зміст, хаотично і невпевнено викладає матеріал, не може використовувати знання при вирішенні практичних завдань. Як правило, оцінка «незадовільно» виставляється здобувачеві вищої освіти, який не може продовжити навчання без додаткової роботи з вивчення навчальної дисципліни.

ІДЗ здобувача вищої освіти оцінюється аналогічно з використанням вищенаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (мінімальний позитивний бал – 12 балів, середній – 16 балів, максимальний – 20 балів).

Оцінювання результатів тестового контролю

Кожен з двох тестів, передбачених робочою програмою, складається із 25 тестових завдань. Максимальна сума балів, яку може набрати студент за результатами тестування, складає 5.

Відповідно до таблиці структурування видів робіт за тематичний контроль здобувач залежно від кількості правильних відповідей може отримати від 3 до 5 балів:

Таблиця – Розподіл балів в залежності від наданих правильних відповідей на тестові завдання

Кількість правильних відповідей	1–14	15–18	19–22	23–25
Відсоток правильних відповідей	0-59	60-74	75-89	90-100
Кількість балів	-	3	4	5

На тестування відводиться 25 хвилин. Правильні відповіді студент записує у талоні відповідей. Студент може також пройти тестування і в онлайн режимі у Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни.

Тестування здобувачів вищої освіти у Модульному середовищі для навчання автоматично оцінюються за критеріями, наведеними у таблиці вище. При отриманні негативної оцінки тест слід перездати до терміну наступного контролю.

Оцінювання результатів контрольної роботи денної та заочної форм здобуття освіти

Контрольна робота здобувача вищої освіти денної форми навчання оцінюється аналогічно з використанням вищенаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (мінімальний позитивний бал – 3 балів, максимальний – 5 балів).

Контрольна робота здобувача заочної форми навчання оцінюється аналогічно до денної форми навчання з використанням вищенаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (мінімальний позитивний бал – 15 балів, середній бал – 18 балів, максимальний – 25 балів).

Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю (іспит)

Освітня програма передбачає підсумковий семестровий контроль з дисципліни «HR-економіка» у формі іспиту, завданням якого є системне й об'єктивне оцінювання як теоретичної, так і практичної підготовки здобувача з навчальної дисципліни.

Складання іспиту відбувається за попередньо розробленими і затвердженими на засіданні кафедри білетами. Екзаменаційний білет складається з двох теоретичних питань та тестового завдання.

Таблиця – Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю здобувачів денної форми здобуття освіти

Види завдань	Для кожного окремого виду завдань		
	Мінімальний (достатній) бал (задовільно)	Потенційні позитивні бали* (середній бал) (добре)	Максимальний (високий) бал (відмінно)
Теоретичне питання № 1	6	8	10
Теоретичне питання № 2	6	8	10
Тестове завдання	12	16	20
Разом:	24		40

Примітка. *Позитивний бал за іспит, відмінний від мінімального (24 бали) та максимального (40 балів), знаходиться в межах 25-39 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) іспиту.

Таблиця – Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю здобувачів заочної форми здобуття освіти

Види завдань	Для кожного окремого виду завдань		
	Мінімальний (достатній) бал (задовільно)	Потенційні позитивні бали* (середній бал) (добре)	Максимальний (високий) бал (відмінно)
Теоретичне питання № 1	9	13	15
Теоретичне питання № 2	9	13	15
Тестове завдання	12	16	20
Разом:	30	42	50

Примітка. *Позитивний бал за іспит, відмінний від мінімального (30 балів) та максимального (50 балів), знаходиться в межах 31-49 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) іспиту.

Для кожного окремого виду завдань підсумкового семестрового контролю застосовуються критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти, наведені вище (Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти).

Таблиця – Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС

Оцінка ЄКТС	Рейтингова шкала балів	Інституційна шкала (Опис рівня досягнення здобувачем вищої освіти запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни)	
		Залік	Іспит/диференційований залік
A	90-100	Зараховано	Відмінно/Excellent – високий рівень досягнення запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни, що свідчить про безумовну готовність здобувача до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
B	83-89		Добре/Good – середній (максимально достатній) рівень досягнення запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
C	73-82		Задовільно/Satisfactory – Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати навчання з навчальної дисципліни
D	66-72		
E	60-65		
FX	40-59	Незараховано	Незадовільно/Fail – Низка запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни відсутня. Рівень набутих результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
F	0-39		Незадовільно/Fail – Результати навчання відсутні

Підсумкова семестрова оцінка за інституційною шкалою і шкалою ЄКТС визначається в автоматизованому режимі після внесення викладачем результатів оцінювання з усіх видів робіт до електронного журналу. Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС у наведеній нижче таблиці.

Семестровий іспит виставляється, якщо загальна сума балів, яку набрав студент з дисципліни за результатами поточного та підсумкового контролю, знаходиться у межах від 60 до 100 балів. При цьому за інституційною шкалою ставиться оцінка «відмінно/добре/задовільно», а за шкалою ЄКТС – буквене позначення оцінки, що відповідає набраній студентом сумі балів відповідно до таблиці Співвідношення.

11. Питання для самоконтролю результатів навчання

1. HR-економіка: місія, цілі та задачі.
2. Економічна та соціальна ефективність як категорії цілі в HR-економіці.
3. HR-економіка в системі наук.
4. Елементи системи соціально-трудових відносин.
5. Рівні та предмети соціально-трудових відносин.
6. Типи та види соціально-трудових відносин.
7. Сутність «соціального партнерства».
8. Суб'єкти соціального партнерства та їх функції.
9. Система колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин.
10. Сутність, функції та елементи ринку праці.
11. Види й моделі ринку праці.
12. Державне регулювання ринку праці в Україні.
13. Зміст та завдання кадрової стратегії.
14. Сутність, види та особливості формування і реалізації політики управління персоналом організації.
15. Принципи та напрями формування і реалізації стратегії та політики управління персоналом організації.
16. Сутність організаційної структури підприємства та фактори, що зумовлюють її вибір.

17. Порівняльна характеристика видів організаційних структур управління підприємством.
18. Етапи та методи проектування організаційної структури підприємства.
19. Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури».
20. Типологія організаційних культур.
21. Сучасна українська організаційна культура.
22. Сутність процесу управління конфліктами.
23. Структура системи управління конфліктами.
24. Особливості сприйняття конфлікту в організації.
25. Методи і правила управління конфліктами.
26. Об'єктивна необхідність врегулювання конфліктів в організації.
27. Поняття про кадрове планування.
28. Мета та завдання кадрового планування.
29. Сутність стратегічного кадрового планування.
30. Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі.
31. Планування чисельності персоналу по категоріях: основна та додаткова потреби у персоналі.
32. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі. Прогнозування якісної та кількісної потреби у персоналі.
33. Ключові компетенції персоналу.
34. Особливості закордонного досвіду планування потреб у персоналі.
35. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці.
36. Фактори впливу на продуктивність праці.
37. Резерви зростання продуктивності праці.
38. Сутність адаптації, основні види і типи адаптації персоналу в організації. Принципи та процес управління адаптацією.
39. Процедури та правила адаптації.
40. Використання персоналу в організації.
41. Сутність поняття, типи і фактори кар'єри.
42. Етапи кар'єри та етапи життя.
43. Вибір кар'єри.
44. Принципи управління і планування кар'єрної стратегії.
45. Технологія управління кар'єрою.
46. Фактори успішного розвитку кар'єри.
47. Поняття, зміст і завдання організації праці.
48. Поділ і кооперування праці.
49. Організація робочих місць.
50. Трудовий процес і його раціоналізація.
51. Умови праці та фактори їх формування. Охорона і безпека праці.
52. Дисципліна праці.
53. Суть і значення нормування праці.
54. Об'єкти нормування праці.
55. Режим праці та відпочинку.
56. Класифікація витрат робочого часу.
57. Фактор часу в управлінні підприємством.
58. Система нормативів і норм праці.
59. Методи нормування трудових процесів.
60. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці.
61. Фактори впливу на продуктивність праці.
62. Резерви зростання продуктивності праці.
63. Сутність, функції і форми винагородження персоналу.
64. Сутність системи преміювання.
65. Організація системи преміювання.
66. Поняття, призначення, класифікація автоматизованих систем HR-економіки.

67. Функціональність HRM систем.
68. Сучасні HRM-системи.
69. Сутність понять «контролінг» та «контролінг персоналу».
70. Контролінг персоналу: принципи, завдання, функції.
71. Контролінг в управлінні персоналом.
72. Аудит персоналу: сутність, мета, завдання, принципи.
73. Аудит у сфері праці.
74. Статистична звітність у сфері праці.
75. Соціальний аудит у теоретичному полі соціального забезпечення.

12 Навчально-методичне забезпечення

Освітній процес з дисципліни «HR-економіка» забезпечений необхідними навчально-методичними матеріалами, що розміщені в Модульному середовищі для навчання MOODLE:

1. Курс «HR-економіка» <https://msn.khmnu.edu.ua/course/view.php?id=8714>
2. Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів вищої освіти денної форми навчання з дисципліни «HR-економіка» https://msn.khmnu.edu.ua/pluginfile.php/828341/mod_resource/content/2/%D0%9C%D0%95%D0%A2%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A7%D0%9D%D0%86%D0%92%D0%9A%D0%90%D0%97%D0%86%D0%92%D0%9A%D0%98%20HR_2026.pdf
3. Методичні вказівки до практичних занять та контрольної роботи для здобувачів вищої освіти заочної форми навчання з дисципліни «HR-економіка» https://msn.khmnu.edu.ua/pluginfile.php/659203/mod_resource/content/2/%D0%97%D0%90%D0%92%D0%94%D0%90%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%9D%D0%90%20%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%A2%D0%A0%D0%9E%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%A3%20%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9E%D0%A2%D0%A3%20%D0%97%D0%A4_2026.pdf

13 Матеріально-технічне та програмне забезпечення дисципліни (за потреби)

Інформаційна та комп'ютерна підтримка: ПК, планшет, смартфон або інший мобільний пристрій, проєктор. Програмне забезпечення: програми Microsoft Office або аналогічні, доступ до мережі Інтернет, робота з презентаціями. Вивчення навчальної дисципліни не потребує використання спеціального програмного прикладного забезпечення, крім загальноновживаних програм і операційних систем.

14. Рекомендована література:

Основна:

1. Економіка праці : навч. посіб. / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Ільїч Л. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / Л. М. Ільїч, О. В. Акіліна. – Київ, 2020. – 952 с.
3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук [та ін.]. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини у схемах і таблицях [Електронний ресурс] : навч. посіб. / А. М. Колот, О. О. Герасименко, Г. В. Герасименко. – Київ : КНЕУ, 2017. – 376 с.
5. Сочинська-Сибірцева І. М. HR-менеджмент : навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.

Додаткова:

6. Повх І. І. Стратегічні підходи до побудови системи винагороди персоналу в контексті трансформації кадрової політики / І. І. Повх, М. І. Зелена, Л. В. Волянська-Савчук // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2025. – № 6. – С. 25–32. – DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-346-6-3>
7. Богданова Є. Інноваційні методи мотивації персоналу у підприємницьких структурах / Є. Богданова, М. Зелена // Облік і фінанси. – 2025. – № 2(108). – С. 121–127. – DOI: [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2025-2\(108\)-121-127](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2025-2(108)-121-127)

8. Зелена М. І. Мотивація як системно-утворюючий інструмент підвищення результатів діяльності персоналу підприємства / М. І. Зелена, О. О. Чернушкіна, О. М. Баксалова // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2023. – № 5. – С. 438–445.

9. Селютін В. М. Управління персоналом: Практикум [Електронний ресурс] : навч. посіб. / В. М. Селютін, Л. М. Яцун. – Електрон. дані. – Харків : ХДУХТ, 2018. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM).

10. Менеджмент персоналу : навч.-метод. посіб. / О. П. Дяків, А. С. Коцур, В. М. Островецьков [та ін.] ; за заг. ред. М. М. Шкільняка. – Тернопіль, 2022. – 280 с.

11. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / уклад.: О. В. Безпалько [та ін.] ; за заг. ред. О. І. Драган. – Київ : МПП «ЛИНО», 2022. – 612 с.

12. Цифрова економіка : підручник / Т. І. Олешко, Н. В. Касьянова, С. Ф. Смерічевський [та ін.]. – Київ : НАУ, 2022. – 200 с.

13. Керівництво організацією : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, І. С. Процик. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2019. – 50 с.

14. Технології управління персоналом : монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – Київ : НТУУ «КПІ ім. І. Сікорського», 2017. – 463 с.

15. Сучасний менеджмент у схемах і таблицях [Електронний ресурс] : навч. посіб. : у 2 ч. Ч. 1 / Н. С. Іванова, Н. С. Приймак, І. А. Карабаза [та ін.] ; ред. Н. С. Іванова. – Кривий Ріг : Вид. ДонНУЕТ, 2021. – 282 с.

16. Портна О. В. Контролінг : підручник / О. В. Портна. – Львів : Магнолія 2006, 2019. – 264 с.

17. Шкробот М. В. HR-менеджмент [Електронний ресурс] : конспект лекцій : навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент» / М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електрон. текст. дані (1 файл : 2,9 Мб). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 270 с.

18. Євтушенко В. А. Організаційна поведінка : конспект лекцій / В. А. Євтушенко, М. М. Кудінова. – Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. – 84 с.

19. Шевченко В. С. Управління персоналом : конспект лекцій / В. С. Шевченко ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. – 121 с.

20. Черчик Л. М. Менеджмент персоналу : конспект лекцій / Л. М. Черчик. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2019. – 146 с.

21. Новікова М. М. HR-менеджмент : конспект лекцій / 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.

22. Павленко Т. В. Навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Маркетинг персоналу та HR-брендинг» [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Т. В. Павленко ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електрон. текст. дані (1 файл : 6 Мб). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. – 97 с.

23. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 30.07.2023 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 07.09.2023).

24. Про оплату праці [Електронний ресурс] : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР : станом на 01.04.2023 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr#Text> (дата звернення: 07.09.2023).

11. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Інституційний репозитарій Хмельницького національного університету: <http://elar.khmnmu.edu.ua/>

2. Наукова бібліотека Хмельницького національного університету. URL: <http://library.khmnmu.edu.ua>

3. Модульне середовище для навчання MOODLE. Доступ до ресурсу: <https://msn.khmnmu.edu.ua/course/view.php?id=8714>

HR-ЕКОНОМІКА

Тип (статус) дисципліни	Обов'язкова професійної підготовки
Рівень вищої освіти	Другий (<i>магістерський</i>)
Мова викладання	Українська
Семестр	Перший
Кількість встановлених кредитів ЄКТС	5,0
Форми здобуття освіти, для яких викладається дисципліна	Денна/заочна

Результати навчання. Студент, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен: розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку HR-економіки та управління соціально-економічними системами; розробляти соціально-економічні проекти у сфері HR-економіки та систему комплексних дій щодо їх реалізації з урахуванням їх цілей, очікуваних соціально-економічних наслідків, ризиків, законодавчих, ресурсних та інших обмежень; оцінювати результати власної роботи, демонструвати вміння управляти персоналом; визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів; обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку людських ресурсів в організації, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики; розробляти сценарії і кадрові стратегії та моделі управління персоналом.

Зміст навчальної дисципліни. Теоретичні основи HR-економіки. Організаційна культура та трудова поведінка працівника. Управління конфліктами в організації та їх вплив на процес прийняття рішень. Управління наймом та вивільненням персоналу. Система винагородження персоналу. Інформаційне забезпечення HR-економіки. Контролінг персоналу як інструмент управління внутрішньофірмовими соціально-трудовами відносинами. Аудит соціально-трудової сфери.

Пререквізити – вихідна.

Постреквізити – Стратегічне управління HR (ОФП.05); Переддипломна практика (ОФП.06); Кваліфікаційна робота (ОФП.07).

Запланована навчальна діяльність: лекції – 16 год., практичні заняття – 34 год., самостійна робота – 100 год., разом – 150 год.

Форми (методи) навчання: лекції й практичні заняття з використанням методів за джерелом передачі і сприймання інформації, за логікою передачі і сприймання навчальної інформації; за рівнем самостійності пізнавальної діяльності, методів стимулювання і мотивації учіння, методу аналізу конкретних ситуацій; самостійна робота (опрацювання теоретичного матеріалу, підготовка до виконання практичних робіт, виконання індивідуального домашнього завдання).

Форми оцінювання результатів навчання: усне опитування, тестування, презентація результатів виконання індивідуального завдання, контрольна робота.

Вид семестрового контролю: іспит.

Навчальні ресурси:

1. Економіка праці : навч. посіб. / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Ільїч Л. М. Економіка праці і соціально-трудова відносини : підручник / Л. М. Ільїч, О. В. Акіліна. – Київ, 2020. – 952 с.
3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук [та ін.]. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
4. Модульне середовище для навчання MOODLE. Доступ до ресурсу: <https://msn.khmnmu.edu.ua/>
5. Електронна бібліотека університету. Доступ до ресурсу: <http://lib.khmnmu.edu.ua>
6. Репозитарій ХНУ. Доступ до ресурсу: <http://elar.khmnmu.edu.ua>

Викладач: кандидат економічних наук, доцент Зелена М. І.