1

Форма 3

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Запорізька політехніка»

Кафедра Економіка та митна справа
(найменування кафедри, яка відповідає за дисципліну)

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан Олена ВАСИЛЬЄВА
«27» 08 2026 року

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОК5 Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту
(шифр за відповідною освітньою програмою та назва навчальної дисципліни)

освітня програма (спеціалізація) «Управління персоналом»
(назва освітньої програми (спеціалізації))

спеціальність D3 Менеджмент
(код і найменування спеціальності)

галузь знань D Бізнес, адміністрування та право
(код і найменування галузі)

ступінь вищої освіти Магістр
(назва ступеня вищої освіти)

2026 рік

2

програма з дисципліни Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту
(назва навчальної дисципліни)

спеціальності D3 Менеджмент
(код і найменування спеціальності)

освітня програма (спеціалізація) « Управління персоналом»
(назва освітньої програми (спеціалізації))

Розробник (и): Гудзь М.В., професор, доктор економічних наук, професор кафедри економіки та митної справи
(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Програма погоджена:

Завідувач кафедри Андрій СОКОЛОВ
(і'мя прізвище)

на якій виконується освітній компонент 25. 08. 2026

Гарант освітньої програми: Олена ГУБАРЬ
(і'мя прізвище)
25. 08. 2026

Схвалено науково-методичною комісією факультету Бізнес-технологій та економіки
(найменування факультету)

Протокол від «27» серпня 2026 року № 1

Голова науково-методичної комісії Олена ВАСИЛЬЄВА
(і'мя прізвище)
27. 08. 2026

1. Опис навчальної дисципліни

Загальна характеристика

Обов'язковий освітній компонент	
Рівень вищої освіти	Другий (магістерський) рівень
Ступінь вищої освіти	Магістр
Галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність	D3 Менеджмент
Обмеження щодо форм навчання	Без обмежень

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів	4	
Модулів	2	2
Змістових модулів	2	2
Семестр	1	1
Загальна кількість годин	120	
з них аудиторних:	48	12
лекції *практичні* *лабораторні* *семінарські*	32 16 - -	6 6 - -
з них самостійної роботи:	72	108
Занять на тиждень	4	6
Індивідуальні завдання		
Форма контролю	іспит	
Курсова робота (проєкт) (*загальний обсяг*)	-	

2. Мета навчальної дисципліни

Метою вивчення дисципліни є формування у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти сучасних знань, практичних умінь і навичок у сфері HR-менеджменту для аналізу та вирішення актуальних проблем управління персоналом, прийняття ефективних управлінських рішень і застосування новітніх HR-технологій, цифрових інструментів та технологій штучного інтелекту з урахуванням психологічних, соціальних і кризових аспектів професійної діяльності та принципів сталого розвитку і соціальної відповідальності.

3. Завдання вивчення дисципліни

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

формування системи теоретичних знань щодо сучасних концепцій, підходів, технологій та інструментів HR-менеджменту, сучасних тенденцій управління людським капіталом та трансформації професійної ролі HR-менеджера в умовах цифровізації, глобальних змін і кризових викликів;

розвиток здатності аналізувати та структурувати актуальні проблеми управління персоналом, оцінювати управлінські ситуації, обґрунтовувати та приймати ефективні управлінські рішення і забезпечувати їх реалізацію із застосуванням сучасних HR-технологій;

формування та розвиток практичних умінь і навичок застосування сучасних HR-технологій та інструментів підбору, відбору, найму, адаптації, розвитку, мотивації та залучення персоналу, розвитку компетентностей працівників, а також цифрових технологій, HR-аналітики та інструментів штучного інтелекту в управлінні персоналом;

формування здатності застосовувати сучасні підходи до лідерства, професійних комунікацій, командної взаємодії та управління змінами, а також сучасні HR-технології в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення для забезпечення безпечного і відповідального працевлаштування, збереження людського капіталу, професійної адаптації та реінтеграції працівників;

розвиток умінь застосовувати принципи сталого розвитку, соціальної відповідальності, різноманіття, рівності та інклюзивності, а також психологічні технології підтримки стресостійкості, ментального здоров’я та професійного благополуччя персоналу і HR-менеджера.

4. Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни

Пререквізити: Передумовами для вивчення дисципліни є наявність першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та базових компетентностей у сфері економіки й управління, підтверджених результатами вступних випробувань (ЄФВВ) для здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю D3 «Менеджмент».

Постреквізити: Результати вивчення дисципліни використовуються під час подальшого вивчення освітнього компонента ОК6 «Менеджмент креативності та інноваційного розвитку підприємства» та підготовки кваліфікаційної роботи (ОК12).

5. Характеристика навчальної дисципліни

Загальні компетентності:

ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);

ЗК 7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

Фахові компетентності:

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів;

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

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

СК14 Здатність забезпечення в управлінні персоналом принципів сталого розвитку.

Очікувані програмні результати навчання:

ПРН1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах;

ПРН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.

ПРН16 Володіти навичками розробки, обґрунтування та реалізації управлінських рішень і програм підтримки персоналу на засадах сталого розвитку, що охоплюють концепції професійного благополуччя, ментального здоров’я та соціальної відповідальності в контексті повоєнного відновлення підприємств регіону.

6.Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Сучасні підходи, технології та тенденції HR-менеджменту

Тема 1. HR-менеджмент та еволюція професії HR-менеджера

HR-менеджмент та HRM: сутність, основні поняття, цілі, завдання та функції. Управління персоналом і людським капіталом організації. HR-цикл: основні етапи та взаємозв’язок HR-процесів. Еволюція управління персоналом і трансформація ролі HR-менеджера. Сучасні HR-спеціалізації та професійні ролі. Професійні

компетентності HR-менеджера: hard skills і soft skills. Етичні засади професійної діяльності HR-менеджера.

Тема 2. Лідерство, комунікації та управління змінами в HR-менеджменті

Лідерство в HR-менеджменті: сутність, ролі, стилі керівництва та лідерські компетентності. Ефективні професійні комунікації та командна взаємодія. Групова динаміка. Управління організаційними змінами: сутність, етапи, роль HR-менеджера та подолання опору змінам. Міжкультурні комунікації та професійна взаємодія в міжнародному контексті.

Тема 3. Цифрова трансформація HR, HR-аналітика та штучний інтелект

Цифрова трансформація HR: сутність, напрями та вплив на сучасні HR-процеси. Цифрові технології та HR-інформаційні системи. HR-аналітика: дані, показники та їх використання в управлінні персоналом. Штучний інтелект у HR-менеджменті: можливості, переваги та ризики застосування. Етичні аспекти та відповідальне використання цифрових технологій і ШІ в управлінні персоналом.

Тема 4. Сучасні технології безпечного та відповідального працевлаштування

Сучасний стан і тенденції розвитку ринку праці України. Сучасні технології безпечного та відповідального працевлаштування. Пошук роботи та оцінювання пропозицій працевлаштування. Ризики та загрози під час працевлаштування в Україні та за кордоном. Захист персональних даних, рівність можливостей, недопущення дискримінації та інклюзивність у працевлаштуванні. Права та відповідальність працівника під час працевлаштування.

Тема 5. HR-менеджмент в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення

Особливості HR-менеджменту в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення. Виклики для управління персоналом і збереження людського капіталу. Адаптація трудових відносин до кризових умов та забезпечення безперервності HR-процесів. Кризові комунікації та психологічна безпека працівників. Підтримка персоналу на засадах сталого розвитку: професійне благополуччя, ментальне здоров'я та соціальна відповідальність бізнесу. Підтримка професійної адаптації та реінтеграції працівників. Управління стійкістю організації та пріоритетні напрями HR-підтримки в умовах кризи й повоєнного відновлення.

Змістовий модуль 2. Прикладні HR-технології та інновації

Тема 6. Сучасні глобальні тренди, сталий розвиток та інновації HR-менеджменту

Сучасні глобальні тренди розвитку HR-менеджменту та їх вплив на організації. Сталий розвиток, екологічна та соціальна відповідальність у HR-менеджменті. Різноманіття, рівність та інклюзивність в управлінні персоналом. Управління різновіковим персоналом і використання теорії поколінь у HR-практиці. Досвід працівників та нові формати праці. Інноваційні підходи, цифрові рішення та технології сучасного HR-менеджменту. Міжнародний досвід

упровадження сучасних HR-практик. Організації майбутнього та нові управлінські компетентності HR-фахівців.

Тема 7. Новітні персонал-технології розвитку, мотивації та залучення персоналу

Сучасні персонал-технології розвитку, мотивації та залучення персоналу. Аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. Технології адаптації персоналу та управління талантами. Управління результативністю та професійною кар'єрою. Технології розвитку компетентностей і підвищення кваліфікації працівників. Сучасні мотиваційні технології та технології залучення персоналу. Інноваційні персонал-технології та їх застосування в HR-менеджменті.

Тема 8. Сучасні технології підбору, відбору та найму персоналу

Сучасний рекрутинг: сутність, види та джерела підбору персоналу. Технології пошуку та залучення кандидатів. Цільовий пошук кандидатів і пошук керівників та фахівців високого рівня. Онлайн-рекрутинг і цифрові технології пошуку кандидатів. Технології первинного відбору та оцінювання кандидатів. Сучасні методи проведення співбесід. Резюме та CV як інструменти професійного представлення кандидата. Модель STAR у проведенні інтерв'ю. Прийняття рішень щодо найму та типові помилки роботодавця під час підбору персоналу.

Тема 9. HR-інструменти та цифрові технології розвитку компетентностей персоналу

Сучасні HR-інструменти та цифрові технології розвитку компетентностей персоналу. Цифрові технології професійного навчання та розвитку персоналу. Корпоративні освітні платформи та цифрові інструменти навчання. Цифрові технології підвищення кваліфікації та розвитку професійних компетентностей. Персоналізація навчання та безперервний професійний розвиток. Застосування цифрових HR-інструментів для оцінювання результатів навчання та розвитку персоналу.

Тема 10. Технології управління стресостійкістю, ментальним здоров'ям і професійним благополуччям HR-менеджера та персоналу

Стресостійкість і саморегуляція в професійній діяльності HR-менеджера та персоналу. Управління стресом і професійним навантаженням. Ментальне здоров'я та психологічна безпека працівників. Професійне благополуччя та корпоративний добробут. Профілактика професійного вигорання. Підтримка персоналу на засадах сталого розвитку: професійне благополуччя, ментальне здоров'я та соціальна відповідальність у контексті повоєнного відновлення підприємств. Сучасні технології підтримки працівників у кризових умовах.

7.Орієнтовний розподіл навчального часу

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		лк	пр	лаб	інд	с.р.		лк	пр	лаб	інд	с.р.
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*
Змістовий модуль 1.Сучасні підходи, технології та тенденції HR-менеджменту												
Тема 1. HR-менеджмент та еволюція професії HR-менеджера	14	4	2			8	12	2	-			10
Тема 2. Лідерство, комунікації та управління змінами в HR-менеджменті	13	4	2			7	10	-	-			10
Тема 3. Цифрова трансформація HR, HR-аналітика та штучний інтелект	12	4	1			7	14	-	2			12
Тема 4. Сучасні технології безпечного та відповідального працевлаштування	10	2	1			7	10		-			10
Тема 5. HR-менеджмент в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення	11	2	2			7	14	2	-			12
Разом за змістовим модулем 1	**60**	**16**	**8**			**36**	**60**	**4**	**2**			**54**
Змістовий модуль 2. Прикладні HR-технології та інновації												
Тема 6. Сучасні глобальні тренди, сталий розвиток та інновації HR-менеджменту	14	4	2			8	12	2	-			10
Тема 7. Новітні персонал-технології розвитку, мотивації та залучення персоналу	11	2	2			7	10	-	-			10
Тема 8. Сучасні технології підбору, відбору та найму персоналу	12	4	1			7	14	-	2			12
Тема 9. HR-інструменти та цифрові технології розвитку компетентностей персоналу	10	2	1			7	10		-			10
Тема 10. Технології управління стресостійкістю, ментальним здоров’ям і професійним благополуччям HR-менеджера та персоналу	13	4	2			7	14	-	2			12
Разом за змістовим модулем 2	**60**	**16**	**8**			**36**	**60**	**2**	**4**			**54**
Усього годин	**120**	**32**	**16**			**72**	**120**	**6**	**6**			**108**

8.Види лекційних навчальних занять та їх орієнтовний зміст

№ з/п	Тема	Орієнтовний зміст
1	Тема 1. HR-менеджмент та еволюція професії HR-менеджера	Сутність і зміст HR-менеджменту. Основні поняття, цілі, завдання та функції HR-менеджменту. Управління персоналом і людським капіталом організації. Еволюція підходів до управління персоналом. HR-цикл та основні етапи HR-процесів. Трансформація ролі HR-менеджера. Основні HR-спеціалізації. Професійні компетентності HR-менеджера. Етичні засади професійної діяльності.
2	Тема 2. Лідерство, комунікації та управління змінами в HR-менеджменті	Сутність лідерства та стилі керівництва в HR-менеджменті. Лідерські компетентності. Комунікації та командна взаємодія. Групова динаміка. Управління організаційними змінами та роль HR-менеджера. Опір змінам і підходи до його подолання.
3	Тема 3. Цифрова трансформація HR, HR-аналітика та штучний інтелект	Сутність і напрями цифрової трансформації HR. Цифровізація HR та вплив VUCA/BANI-середовища на управління персоналом. Цифрові технології та HR-інформаційні системи. HR-аналітика та використання даних для обґрунтування управлінських рішень. Застосування штучного інтелекту в HR-менеджменті. Можливості, переваги та ризики використання ШІ. Етичні принципи відповідального використання цифрових технологій.
4	Тема 4. Сучасні технології безпечного та відповідального працевлаштування	Сучасний стан і тенденції розвитку ринку праці України. Сучасні способи пошуку роботи та оцінювання пропозицій працевлаштування. Основні ризики та загрози під час працевлаштування в Україні та за кордоном. Ознаки небезпечних і шахрайських пропозицій. Захист персональних даних та відповідальна поведінка кандидата. Роль HR-менеджера у забезпеченні безпечного працевлаштування.
5	Тема 5. HR-менеджмент в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення	Особливості управління персоналом в умовах криз і воєнного стану. Основні виклики для HR-менеджменту, збереження людського капіталу та безперервності HR-процесів. Кризові комунікації та психологічна безпека працівників. Підтримка персоналу на засадах сталого розвитку: професійне благополуччя, ментальне здоров’я та соціальна відповідальність бізнесу. Професійна адаптація та реінтеграція працівників. Роль HR у забезпеченні організаційної стійкості та повоєнному відновленні.
6	Тема 6. Сучасні глобальні тренди, сталий розвиток та інновації HR-	Глобальні тренди та інновації в сучасному HR-менеджменті. Сталий розвиток, екологічна та

	менеджменту	соціальна відповідальність бізнесу. Різноманіття, рівність та інклюзивність (DEI). Управління різновіковим персоналом і застосування теорії поколінь у HR-практиці. Досвід працівників та нові формати праці. Інноваційні HR-підходи та цифрові рішення. Міжнародний досвід сучасних HR-практик. Організації майбутнього та нові управлінські компетентності HR-фахівців.
7	Тема 7. Новітні персонал-технології розвитку, мотивації та залучення персоналу	Сутність і види сучасних персонал-технологій. Аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. Технології адаптації та управління талантами. Управління результативністю та професійною кар'єрою. Технології розвитку компетентностей і підвищення кваліфікації персоналу. Сучасні мотиваційні технології та технології залучення працівників. Інноваційні персонал-технології.
8	Тема 8. Сучасні технології підбору, відбору та найму персоналу	Сутність і сучасні види рекрутингу. Джерела та технології пошуку кандидатів. Цільовий пошук кандидатів і пошук керівників та фахівців високого рівня. Онлайн-рекрутинг і цифрові інструменти пошуку. Первинний відбір та оцінювання кандидатів.Сучасні методи інтерв'ю та оцінювання кандидатів. Резюме, CV та модель STAR. Прийняття рішень щодо найму.
9	Тема 9. HR-інструменти та цифрові технології розвитку компетентностей персоналу	Сучасні цифрові технології професійного навчання та розвитку персоналу. Корпоративні освітні платформи та цифрові інструменти навчання. Технології підвищення кваліфікації та розвитку професійних компетентностей. Персоналізація навчання та оцінювання результатів професійного розвитку персоналу.
10	Тема 10. Технології управління стресостійкістю, ментальним здоров'ям і професійним благополуччям HR-менеджера та персоналу	Стресостійкість і саморегуляція HR-менеджера та персоналу. Управління стресом і професійним навантаженням. Ментальне здоров'я, психологічна безпека та професійне благополуччя працівників. Профілактика професійного вигорання. Підтримка персоналу на засадах сталого розвитку та соціальної відповідальності. Технології підтримки працівників у кризових умовах.

Види практичних навчальних занять та їх орієнтовний зміст

№ з/п	Тема	Орієнтовний зміст
1	Тема 1. HR-менеджмент та еволюція професії HR-менеджера	Аналіз ролі HR-менеджменту в сучасній системі управління організацією. Порівняння основних підходів до управління персоналом на різних етапах його розвитку. Аналіз взаємозв'язку етапів HR-циклу та основних HR-процесів. Аналіз вимог до професійної діяльності HR-менеджера та визначення ключових hard skills і soft skills. Розбір ситуаційного завдання щодо професійної ролі HR-менеджера в сучасній організації.

2	Тема 2. Лідерство, комунікації та управління змінами в HR-менеджменті	Аналіз стилів лідерства та їх впливу на управління персоналом. Аналіз комунікативних ситуацій і командної взаємодії. Розбір ситуаційного завдання щодо управління змінами та подолання опору персоналу. Аналіз особливостей міжкультурної комунікації та професійної взаємодії в міжнародному середовищі.
3	Тема 3. Цифрова трансформація HR, HR-аналітика та штучний інтелект	Аналіз прикладів цифрових рішень у сфері управління персоналом. Аналіз HR-даних та визначення можливостей їх використання для прийняття управлінських рішень. Оцінювання можливостей і ризиків застосування штучного інтелекту в HR-діяльності.
4	Тема 4. Сучасні технології безпечного та відповідального працевлаштування	Аналіз сучасних тенденцій ринку праці та їх впливу на працевлаштування. Аналіз вакансій і пропозицій працевлаштування з визначенням потенційних ризиків. Проходження навчального онлайн-квесту з безпечного працевлаштування та аналіз його результатів. Виявлення основних ризиків небезпечного працевлаштування та формування алгоритму відповідальної поведінки кандидата.
5	Тема 5. HR-менеджмент в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення	Аналіз кейсів щодо збереження людського капіталу та безперервності HR-процесів у кризових умовах. Визначення пріоритетних напрямів підтримки персоналу, психологічної безпеки та професійної адаптації. Розбір ситуацій щодо кризових комунікацій і реінтеграції працівників. Розроблення пропозицій щодо підтримки персоналу на засадах сталого розвитку, соціальної відповідальності бізнесу та забезпечення стійкості організації в умовах повоєнного відновлення.
6	Тема 6. Сучасні глобальні тренди, сталий розвиток та інновації HR-менеджменту	Аналіз сучасних глобальних трендів HR-менеджменту та міжнародного досвіду їх упровадження. Аналіз практик сталого розвитку, соціальної відповідальності, різноманіття, рівності та інклюзивності. Аналіз особливостей управління різновіковим персоналом. Дослідження одного з актуальних глобальних трендів HR-менеджменту, оцінювання можливостей його застосування в українських організаціях та презентація результатів.
7	Тема 7. Новітні персонал-технології розвитку, мотивації та залучення персоналу	Аналіз практик адаптації, управління талантами, результативністю та професійною кар'єрою. Розбір кейсу щодо розвитку, мотивації та залучення персоналу. Розроблення пропозицій щодо застосування сучасних персонал-технологій для розвитку компетентностей, мотивації та підвищення результативності персоналу.
8	Тема 8. Сучасні технології підбору, відбору та найму персоналу	Аналіз джерел і технологій пошуку кандидатів. Практичне застосування методів скринінгу та відбору персоналу. Розроблення та аналіз резюме і CV. Відпрацювання проведення структурованого інтерв'ю

		за моделлю STAR. Аналіз типових помилок під час підбору та відбору кандидатів і обґрунтування рішення щодо найму.
9	Тема 9. HR-інструменти та цифрові технології розвитку компетентностей персоналу	Аналіз сучасних цифрових технологій розвитку персоналу та корпоративних освітніх платформ. Визначення вимог до цифрової компетентності HR-менеджера та навичок персоналу в умовах цифровізації. Практичний вибір HR-інструментів і цифрових технологій для підвищення кваліфікації та розвитку компетентностей персоналу. Аналіз можливостей застосування цифрових технологій для професійного навчання та розвитку персоналу.
10	Тема 10. Технології управління стресостійкістю, ментальним здоров'ям і професійним благополуччям HR-менеджера та персоналу	Аналіз чинників професійного стресу та ризиків емоційного вигорання. Практичне застосування технік саморегуляції та управління емоціями. Визначення чинників професійного благополуччя та психологічної безпеки персоналу. Аналіз ситуацій і розроблення HR-рішень щодо підтримки персоналу на засадах сталого розвитку та соціальної відповідальності в кризових умовах.

9.Форми та методи контроля

Форми контролю: поточний та підсумковий (семестровий) контроль. Поточний контроль здійснюється за результатами теоретичної підготовки та активності, виконання практичних та індивідуальних завдань, поточного тестування. Підсумковий контроль здійснюється у формі підсумкового тестування (іспиту) за матеріалами двох змістових модулів.

Методи контролю: усне опитування, перевірка письмових робіт, тестування, оцінювання практичних робіт, оцінювання результатів індивідуального навчально-дослідницького завдання.

10.Критерії оцінювання результатів навчання

Для здобувачів денної форми навчання навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою. Оцінювання результатів навчання здійснюється за накопичувальною системою.

Під час контролю за першим та другим змістовими модулями враховуються такі види робіт та відповідні критерії:

1.Поточна робота (максимум 70 балів:10 тем курсу по 7 балів): за кожну тему курсу здобувач може отримати максимум 7 балів. Оцінювання здійснюється за результатами виконання теоретичних, практичних та індивідуальних завдань, а також поточного тестування за темою. Оцінювання конкретного виду роботи спочатку проводиться за 100-бальною шкалою, а потім результат конвертується у відповідний бал за тему (макс. 7).

2.Підсумковий контроль (максимум 30 балів): підсумкове тестування за матеріалами 1-го та 2-го змістових модулів, яке є підсумковим семестровим контролем (іспитом).

Загальна сума: 70 (поточна робота) + 30 (підсумкове тестування /іспит) = 100 балів.

Максимальна оцінка за кожну тему (7 балів) розподіляється за такими видами робіт:

1. Теоретична підготовка та активність (макс. 2 бали): повнота відповідей на семінарському занятті, участь у дискусіях, знання категоріального апарату та/або письмове виконання поточних завдань у системі дистанційного навчання Moodle (відповіді на основні та контрольні запитання теми).
2. Практична складова (макс. 2 бали): виконання практичних завдань, розв'язання кейсів, аналіз ситуаційних завдань, здатність застосовувати теоретичні положення для вирішення практичних проблем в аудиторії та/або виконання практичних завдань у системі Moodle.
3. Індивідуальна творча робота (макс. 2 бали): виконання та презентація індивідуальних творчих завдань, підготовка результатів індивідуального навчально-дослідницького завдання, рефератів, презентацій та інших індивідуальних робіт відповідно до тематики курсу під час заняття та/або їх подання через систему Moodle.
4. Поточне тестування (макс. 1 бал): коротке тестування за матеріалами теми (очно або в системі Moodle).

Деталізація критеріїв оцінювання окремих видів робіт:

Для забезпечення прозорості оцінювання бали за кожне завдання (відповіді на питання, практичні завдання, кейси, презентації, індивідуальні роботи) виставляються згідно з такою шкалою:

2 бали: здобувач повністю розкрив сутність питання, дав чітке визначення понять, проаналізував матеріал та зробив самостійні висновки. Робота виконана якісно та оформлена відповідно до встановлених вимог.

1,5–1,7 бала: здобувач правильно, але не в повному обсязі розкрив питання або поверхово проаналізував теоретичні положення. Присутні незначні неточності в оформленні або аргументації.

1,2–1,4 бала: здобувач частково визначив основні поняття, висновок сформульовано нечітко, допущені помилки в логіці або термінології. Рівень роботи мінімально допустимий.

0–1,1 бала: сутність питання не розкрита, завдання виконано фрагментарно, висновки відсутні або виявлено ознаки порушення академічної доброчесності.

Порядок оцінювання результатів навчання:

Поточне оцінювання здійснюється протягом семестру за результатами виконання завдань з усіх тем курсу. Результати поточної роботи (70 балів) та підсумкового тестування (30 балів), яке є підсумковим семестровим контролем (іспитом), формують загальну оцінку за навчальну дисципліну.

Автоматичне зарахування. Здобувачам, які успішно та вчасно виконали завдання з усіх тем курсу протягом семестру та набрали необхідну кількість

балів поточної роботи, підсумковий семестровий контроль (іспит) може бути зарахований автоматично відповідно до встановленого порядку оцінювання.

Наскрізне індивідуальне навчально-дослідницьке завдання виконується протягом семестру та оцінюється в межах поточної роботи. За результатами дослідження здобувач готує та презентує результати дослідження, зокрема у формі наукових тез доповіді. Кращі роботи можуть бути рекомендовані до представлення на наукових конференціях різного рівня та/або підготовки до публікації у наукових збірниках.

Загальна шкала оцінювання результатів навчання:

Сума балів	Характеристика результатів навчання
90–100	Глибоке засвоєння матеріалу, здатність до критичного мислення та аналізу. Здобувач повністю розкрив сутність понять, дав чіткі визначення, провів глибокий аналіз та зробив самостійні висновки. Роботи та відповіді характеризуються високим рівнем самостійності, творчості та якості. Оформлення професійне, естетичне та повністю відповідає встановленим вимогам.
82–89	Високий рівень знань. Сутність понять розкрита правильно, але не вичерпно; висновки логічні, проте аналіз може бути дещо поверховим. Демонструється високий ступінь самостійності у виконанні завдань. Оформлення робіт акуратне та структуроване, проте допускаються незначні технічні огріхи, що не впливають на зміст.
75–81	Достатній рівень знань. Поняття визначені переважно правильно, однак аналіз і висновки мають переважно стандартний характер без творчих елементів. Допускаються окремі неточності, які не перешкоджають розумінню матеріалу. В оформленні присутні поодинокі технічні помилки або неточності.
60–74	Мінімально достатній рівень. Поняття визначені фрагментарно або поверхово, у висновках допускаються неточності. Завдання виконані переважно за зразком, аналітична складова потребує вдосконалення. В оформленні є недбалість або порушення вимог до форматування, які істотно не спотворюють зміст.
35–59	Незадовільний рівень. Здобувач демонструє недостатнє розуміння матеріалу, допускає суттєві помилки або виконує завдання фрагментарно. Під час виконання завдань виявлено порушення вимог академічної доброчесності (наявність академічного плагіату, фабрикації чи порушення правил використання генеративного ШІ). Потребує повторного виконання завдань та/або повторного проходження підсумкового контролю відповідно до встановленого порядку.

Для здобувачів заочної форми навчання навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою. Під час підсумкового контролю враховуються такі види робіт:

1. Контрольна робота (максимум 70 балів): оцінюється правильність, повнота та якість виконання завдань.

2. Підсумкове тестування (максимум 30 балів): включає перевірку знань за матеріалами 1-го та 2-го змістових модулів.

Загальна сума: 70 балів (контрольна робота) + 30 балів (підсумкове тестування) = 100 балів.

Для здобувачів денної та заочної форм навчання допускається перезарахування результатів навчання, здобутих у межах неформальної та інформальної освіти. Зокрема, можуть бути визнані результати навчання за профільними онлайн-курсами на освітніх платформах Coursera, Prometheus, Zrozumilo!, ВУМ (Відкритий Університет Майдану), EdEra тощо або за курсами, запропонованими здобувачем та підтвердженими відповідним сертифікатом чи дипломом, як виконання самостійної роботи за окремими темами або змістовими модулями курсу відповідно до кількості кредитів ЄКТС та встановленого порядку визнання результатів навчання.

11.Політика курсу

Під час вивчення навчальної дисципліни здобувачі зобов'язані дотримуватися принципів академічної доброчесності та вимог освітнього процесу:

— самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю;

— дотримуватися норм законодавства про авторське право та академічну доброчесність;

— не допускати академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації та інших порушень академічної доброчесності;

— брати активну участь у навчальному процесі, своєчасно виконувати передбачені навчальною дисципліною завдання;

— не запізнюватися на навчальні заняття та не пропускати їх без поважних причин;

— самостійно та своєчасно опрацьовувати навчальний матеріал пропущених занять;

— подавати достовірну інформацію про результати власної навчальної діяльності;

— дотримуватися норм професійної етики, взаємної поваги, толерантності та доброзичливого ставлення до однокурсників і викладачів.

Порушення вимог академічної доброчесності та встановлених правил виконання навчальних завдань є підставою для застосування відповідних заходів згідно з чинними нормативними документами закладу вищої освіти.

12.Методичне забезпечення

Навчально-методичні розробки:

1. Конспект лекцій з дисципліни «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту» - https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=4444

2. Методичні вказівки до виконання контрольних робіт з дисципліни «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту» для студентів заочної форми навчання-https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=4444

Літературні джерела:

1. Управління персоналом: навч. посіб. Марта Копитко, Наталія Михаліцька, Мар'яна Яцик; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів: Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2025. 451 с.

2. HR-менеджмент: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.

3. 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. Зєніна-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.

4. Ґудзь, М. В. (2026). Сучасні виклики HR-менеджменту в умовах воєнного стану. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права, (48), 219-231. https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2038(Фахове видання)

5. Ґудзь, М. В., Зеленський, О. В. (2026). Формування ефективної організаційної поведінки персоналу в умовах цифрового HR-менеджменту. *Економічна парадигма*, (5(109), С.598–609. https://doi.org/10.25313/3083-7782-2026-5-75(Фахове видання)

6. Ґудзь М.В., Корельська К.Д. Безпекова компонента в системі мотивації персоналу підприємств в умовах воєнного стану. *Управління змінами та інновації*. 2026. №17. С.159-166. (Фахове видання)
https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/305/297

7. Gudz Maryna,Gerlach Iryna, Vlasenko Yurii, Sokolov Andrii, Bilenko Olena. The EU labor market: trends and patterns for candidate countrie. Online Journal Modelling the New Europe No. 43 / 2023, s.32-66. (Scopus)
https://neweurope.centre.ubbcluj.ro/wp-content/uploads/2024/02/OJMNE_NR.43_DECEMBRIE_2023.pdf

8. Гудзь М.В. Управління персоналом організацій в умовах поведінкової економіки. *Prospective global scientific trends:* Monographic series «European Science» — Karlsruhe, Germany, 2024.Book 29. Part 3. 271p. P.87-115, P.249-254.
(Монографія) https://desymp.promonograph.org/index.php/sge/issue/view/sge29-03/sge29-03

9. Гудзь М.В., Стародуб К.О. Впровадження інноваційних технологій управління персоналом на металургійному підприємстві. Економічний вісник Донбасу, № 3(77), 2024. С.160-168.(Фахове видання)
http://www.evd-journal.org/download/2024/3/21-Gudz.pdf

10. Гудзь М.В. Трансформації в управлінні людським капіталом: орієнтири для України в умовах євроінтеграції. *Ефективна економіка*, № 5. 2023 (Фахове видання) https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/1545

11. Гудзь М.В. Розвиток персоналу в умовах диджиталізації: рівень цифрової компетентності та важливість його зростання. *Проблеми системного підходу в економіці*. Випуск № 2 (91), 2023.С.111-118
(Фахове видання) http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/91-2023

12. Гудзь М.В. Ринок праці України: тенденції в умовах війни та актуалізація проблеми безробіття. Вісник Чернівецького торговельно-

економічного інституту: *Економічні науки*. Випуск № 1 (89), 2023.С.8 – 20. (Фахове видання) http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2023/v1/1.pdf

Закони України та організаційно-правові документи Національного університету «Запорізька політехніка» та електронні ресурси :

1. Закон України «Про академічну доброчесність» (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4742-20#Text
2. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: Постанова Кабінету міністрів України від 03 березня 2021 р. № 179 URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179
3. Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index
4. Урядовий портал. URL: https://www.kmu.gov.ua/
5. Державна служба статистики України. URL: https://stat.gov.ua/

Рекомендовані інформаційні джерела

1. Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: http://www.nbuv.gov.ua/
2. Бібліотека ім. В.Г. Короленко. URL: http://korolenko.kharkov.com/
3. Електронна бібліотека. URL: http://lib.meta.ua/