Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра прикладної економіки,
підприємництва та публічного управління

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри
Вагонова О.Г.
«03 » липня 2026 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Управління людськими ресурсами»

Галузь знань …….……	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність …….....	D3 Менеджмент
Рівень вищої освіти ……	другий (магістерський)
Освітня програма……..	Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності
Статус ……..	обов'язкова
Загальний обсяг ..…….	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю …	екзамен
Термін викладання …….	1 семестр (1-а чверть)
Мова викладання …….	українська

Викладач: доц. Касьяненко Л.В.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____(_____) «__»___ 20__р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____(_____) «__»___ 20__р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2026

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами» для магістрів освітньо-професійної програми «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» спеціальності D3 Менеджмент / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. прикладної економіки, підприємництва та публічного управління. – Д. : НТУ «ДП», 2026. – 15 с.

Розробники:

– Касьяненко Лілія Володимирівна – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління;;

– Романюк Наталія Миколаївна – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління;

Робоча програма регламентує:

– мету дисципліни;

– дисциплінарні результати навчання сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчальної програми;

– базові дисципліни (за наявності);

– обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;

– програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);

– алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);

– інструменти, обладнання та програмне забезпечення;

– рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

.

Погоджено рішенням науково-методичної комісії спеціальності D3 Менеджмент (протокол № 5 від 03.07.2026 р.).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ 4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ 4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ 5
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ 5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ 5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ 6
6.1 Шкали 7
6.2 Засоби та процедури 7
6.3 Критерії 8
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 11
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ 12

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі підготовки магістрів «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» спеціальності D3 Менеджмент здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за різними організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни Б1 «Управління людськими ресурсами» віднесено такі результати навчання:

РН7	Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті
РН10	Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач
РН11	Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу
РН12	Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом)
РН13	Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу)

Мета дисципліни – формування у здобувачів вищої освіти системного розуміння теоретичних і практичних засад управління людськими ресурсами в організації, а також набуття вмінь і навичок планування потреби в персоналі, розроблення та реалізації HR-стратегій і кадрової політики, організації набору, відбору та адаптації працівників, формування ефективних команд і комунікацій, оцінювання та розвитку людських ресурсів з урахуванням сучасних умов функціонування організацій і кроскультурних особливостей управління.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	**Дисциплінарні результати навчання (ДРН)**	
	шифр ДРН	**зміст**
РНРН10	РН7.1 – Б1	Обґрунтовувати потреби організації в людських ресурсах
	РН7.2– Б1	Застосовувати HR-стратегії відповідно до цілей та умов діяльності організації
РН10	РН10.1 – Б1	Організовувати процеси пошуку, оцінювання та відбору кандидатів
	РН10.2 – Б1	Визначати пріоритетні методи оцінювання людських ресурсів організації
РН11	РН11.1– Б1	Визначати політику управління людськими ресурсами, забезпечувати ефективні комунікації та організовувати взаємодію персоналу в крос-культурному середовищі
РН12	РН12.1 – Б1	Впроваджувати програми розвитку людських ресурсів організації

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	**зміст**
РН13	РН13.1 – Б1	Оцінювати вплив соціально-психологічного клімату на колектив, формувати ефективні команди та забезпечувати результативну взаємодію в багатокультурному командному середовищі

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліна викладається в 1-му семестрі відповідно до навчального плану, тому додаткових вимог до базових дисциплін не встановлюється. Міждисциплінарні зв'язки: вивчення курсу ґрунтується на знаннях, отриманих з вивчених дисциплін за попереднім рівнем освіти.

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	**Розподіл за формами навчання**, *години*				
		Денна		**Заочна**	
	Обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	28	32	6	54
практичні	60	28	32	4	56
РАЗОМ	120	56	64	10	110

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	**Види та тематика навчальних занять**	**Обсяг складових,** *години*
	ЛЕКЦІЇ	**60**
РН11.1– Б1	**1 Управління людськими ресурсами та формування ефективних комунікацій в системі менеджменту організації**	10
	1.1 Зміст основних понять управління людськими ресурсами. Концепції управління персоналом	
	1.2 Система управління людськими ресурсами в організації та основні її складові	
	1.3 Поняття та значення кадрової політики в організації	
	1.4 Особливості управління людськими ресурсами в крос-культурному середовищі	
РН7.1 – Б1	**2 Планування людських ресурсів в організаціях**	8
	1.1 Поняття планування людських ресурсів	
	1.2 Чинники, що впливають на визначення потреби у персоналі	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, *години*
	1.3 Методи визначення потреби організації в людських ресурсах	
РН7.2 – Б1	**3 Сутність і види стратегії управління людськими ресурсами**	7
	3.1 Сутність стратегії управління людськими ресурсами. Цілі стратегічного управління персоналом	
	3.2 Типи HR стратегій. Критерії ефективної стратегії управління персоналом	
	3.3 Підходи до розробки HR стратегії. Реалізація стратегічного управління персоналом. Делегування повноважень	
РН10.1 – Б1	**4 Організація набору та відбору персоналу**	10
	4.1 Суть та основні етапи підбору працівників в організацію. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду	
	4.2 Пошук та залучення кандидатів на вакантну посаду	
	4.3 Поняття та етапи відбору персоналу в організацію. Рекрутування як особливий вид послуг у підборі персоналу	
	4.4 Адаптація працівника та її види	
РН13.1 – Б1	**5 Формування колективу організації.**	10
	5.1 Колектив як соціальна група. Згуртованість трудового колективу	
	5.2 Роль керівника та менеджера з персоналу (HR- manager) у формуванні колективу	
	5.3 Формування успішної команди. Суть командоутворення. Робота в багатокультурних командах	
РН10.2 – Б1	**6 Оцінювання людських ресурсів організації.**	7
	6.1 Оцінювання людських ресурсів у сучасній організації Критерії та методи оцінювання персоналу	
	6.2 Атестація працівників організації	
	6.3 Сучасні технології оцінки діяльності працівників організації	
РН12.1 – Б1	**7 Управління розвитком людських ресурсів організації.**	8
	7.1 Суть професійного розвитку людських ресурсів	
	7.2 Принципи та методи професійного навчання працівників	
	7.3 Сучасні технології професійного розвитку людських ресурсів організації	
	7.4 Управління діловою кар'єрою працівників	
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	**60**
РН11.1– Б1	**1. Управління людськими ресурсами та формування ефективних комунікацій в системі менеджменту організації**	10
РН7.1 – Б1	**2. Планування людських ресурсів в організаціях**	8
РН7.2 – Б1	**3. Сутність і види стратегії управління людськими ресурсами**	7
РН 10.1 – Б1	**4. Організація набору та відбору персоналу**	10
РН 13.1 – Б1	**5. Формування колективу організації**	10
РН 10.2 – Б1	**6. Оцінювання людських ресурсів організації**	7

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, *години*
РН 12.1 – Б1	**7. Управління розвитком людських ресурсів організації**	8
		60
РАЗОМ		**120**

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок здобувачів вищої освіти різних закладів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90…100	відмінно / Excellent
74…89	добре / Good
60…73	задовільно / Satisfactory
0…59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності та автономії студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів

навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольних завдань та індивідуального завдання за темами дисципліни.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим опису кваліфікаційного рівня за НРК, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

<table>
<tr><th colspan="3">ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ</th><th colspan="2">ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ</th></tr>
<tr><th>навчальне заняття</th><th>засоби діагностики</th><th>процедури</th><th>засоби діагностики</th><th>процедури</th></tr>
<tr><td>лекції</td><td>контрольні завдання за кожною темою</td><td>виконання завдання під час лекцій</td><td rowspan="3">комплексна контрольна робота (ККР)</td><td rowspan="3">визначення середньозваженого результату поточних контролів;

виконання ККР під час екзамену за бажанням здобувача</td></tr>
<tr><td rowspan="2">практичні</td><td>контрольні завдання за кожною темою</td><td>виконання завдань під час практичних занять</td></tr>
<tr><td>та індивідуальне завдання</td><td>виконання завдань під час самостійної роботи</td></tr>
</table>

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованихзавдань ККР повинна відповідати відведенному часу на виконання. Кількість варіантів ККр має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової опису кваліфікаційного рівня за НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання здобувача ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії здобувача для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100\ a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентністні характеристики, визначені НРК для магістерського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Знання	
♦ спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень,	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
***Уміння*/навички**		
♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур; ♦ здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах; ♦ здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
♦ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема	Зрозумілість відповіді (доповіді). *Мова:* правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. *Комунікаційна стратегія:* – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді);	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
до осіб, які навчаються	– правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності	
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п’ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев’ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
♦ управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів; ♦ відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів; ♦ здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	95-100
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і	74-79

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	автономії (не реалізовано чотири вимоги)	
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п’ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання. Дистанційна платформа Moodle. Активований акаунт університетської пошти (student.i.p@nmu.one) на Microsoft Office 365, застосунки Microsoft Office: Teams, Moodle. Інстальований на ПК та /або мобільних ґаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point), Google Chrome або інший пошуковий сервіс з підключенням до мережі Інтернет. Мультимедійне обладнання: проектор, ноутбук. Підключена аудиторія до Wi-Fi.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні

1. Касьяненко Л.В. Дистанційний курс навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами» на платформі Moodle для магістрів спеціальності D3 «Менеджмент», 2026 рік. URL: https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7523

2. Касьяненко Л.В. Управління конфліктами в сучасному бізнесі на основі переговорних та комунікаційних стратегій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2026. № 61. С.56–64. DOI: https://doi.org/10.32782/2413-9971/2026-61-7

3. Касьяненко Л.В. Інноваційні заходи в управлінні організаційними конфліктами на підприємстві в сучасних умовах ведення бізнесу. Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. *Інфраструктура ринку. Електронний науково-практичний журнал*. 2024. Вип. 77. С. 74–79. DOI: https://doi.org/10.32782/infrastruct77-13

4. Касьяненко Л. В. Стратегії ведення переговорів на підприємстві в конфліктних ситуаціях. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2024. Вип. 50. С. 67–72. DOI: https://doi.org/10.32782/2413-9971/2024-50-11

5. Касьяненко Л.В. Роль переговорів у вирішенні конфліктів серед персоналу для досягнення бізнес – цілей підприємства. *Науково-виробничий журнал. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2024. Вип. № 3 (133). С.64–70. DOI: https://doi.org/10.32782/1814-1161/2024-3-9

6. Касьяненко Л.В., Дементьєва Н.В. Ефективні бізнес-комунікації: як переговори та управління конфліктами формують успішні підприємницькі рішення. Економіка та суспільство. 2025. № 79. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-79-106

7. Вагонова О.Г., Касьяненко Л.В., Романюк Н.М., Дементьева Н.В., Кукуюк О.І. Підвищення конкурентоспроможності бізнес-організацій через управління талантами. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід.* 2024. № 21. С. 32–38. DOI: https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.21.32

8. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 194 с. https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/87324de2-07d3-4742-a715-454fc28117ad/content

9. Довгань Л.Є. Ведута Л. Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с. https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/e986ede2-1cda-4984-87f0-f2d07c4e731a/content

10. Жук О. Управління людськими ресурсами : навчальний посібник : Видавець ФОП Марченко Т.В., 2021. 338с. https://magnolia.lviv.ua/wp-content/uploads/2026/03/UPRAVLINNYA-LYUDSKYMY-RESURSAMY_Zmist.pdf

11. Шубалий О.М. Рудь Н.Т., Гордійчук А.І., Шубала І.В., Дзямулич М.І., Хілуха О.А. Управління персоналом : підручник; за заг. ред. О.М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с. https://surl.li/yktqsk

12. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник / О.П. Дяків, . Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с. https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi59/0043940.pdf

Додаткові

1. Міністерство соціальної політики України.
URL:. https://www.msp.gov.ua/

2. Державна служба статистики України. URL: http://www.stat.gov.ua

3. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. URL: http://www.idss.org.ua

4. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: http://www.niss.gov.ua

5. Кадрова агенція GRC.UA. URL: https://grc.ua/

6. Всеукраїнська асоціація кадровиків URL: https://www.kadrovik.ua/

7. MANAGEMENT.COM.UA. Інтернет портал для управлінців. Розділ Управління персоналом. Публікації. [Електронний інформаційний ресурс]. - Режим доступу: http://www.management.com.ua/hrm/

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Управління людськими ресурсами»
для магістрів освітньо-професійної програми
«Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»
спеціальності D3 Менеджмент

Розробники:
Лілія Володимирівна Касьяненко
Наталія Миколаївна Романюк

У редакції авторів

Підготовлено до друку
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19