

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВІННИЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
Кафедра менеджменту та публічного управління

СИЛАБУС
HR-МЕНЕДЖМЕНТ/
HR-MANAGEMENT

Інформація про викладача		
Викладачі	Бабчинська Олена Іванівна	Бондар Віта Олександрівна
Науковий ступінь	доктор економічних наук	-
Вчене звання	доцент	-
Посада	доцент	старший викладач
Адреса кафедри	м. Вінниця, вул. Хмельницьке шосе, буд. 25, каб. 401	
Контактний телефон	роб. тел. (0432) 55-04-45	
E-mail:	o.babchynska@vtei.edu.ua	v.bondar@vtei.edu.ua
Електронна сторінка курсу в системі дистанційного навчання	https://m.vtei.edu.ua/course/view.php?id=472	
Інформація про освітній компонент		
Статус компоненту	Вибірковий	
Освітній ступінь	Бакалавр	
Навчальний рік	2026/2027	
Анотація курсу	Мета викладання освітнього компонента - формування у здобувачів цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами підприємств та організацій, отримання цілісного уявлення про HR менеджмент, і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання, рекрутингу, кар'єрного планування. Предметом вивчення є загальні закономірності та особливості формування, функціонування та розвитку людських ресурсів в організації. Завдання вивчення освітнього компонента – сприяти розумінню здобувачами сутності та соціальної значущості людських ресурсів організації у сучасних умовах; місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей HR-менеджера; вивчити HR теорію, методологію, технології і кращі практики, які сприяють організаційній стійкості та досягненню стратегічної мети; визначити виклики, які постали перед HR у контексті глобалізації.	
Мова викладання	Українська	

Результати навчання	Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу. Будувати активну кадрову політику організації, зокрема визначати основні заходи з її формування та реалізації. Визначати оптимальну чисельність та структуру працівників. Проводити об'єктивний аналіз кадрової роботи на основі кадрового моніторингу. Розробляти необхідні кадрові документи, будувати раціональну структуру кадрової служби підприємства. Формувати трудовий колектив організації та управляти ним. Характеризувати індивідуальні особливості (сильні та слабкі риси характеру) працівника підприємства. Проводити співбесіду з кандидатами на вакантні посади. Володіти методами раціонально оцінювати працівників. Оцінювати рівень ефективності роботи з персоналом підприємства за різними показниками. Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.
---------------------	---

Тематичний план та оцінювання результатів навчання

Назва теми	Кількість годин				Форми контролю	Бальна оцінка
	Усього годин / кредитів	з них				
		лекції	практичні заняття	СРС		
Тема 1. HR-менеджмент в системі менеджменту організацій	15	4	2	9	В, УД, Д,Т	5
Тема 2. HR політика організації	14	2	4	8	Т, П, Д,	10
Тема 3. HR-менеджмент як соціальна система	15	4	2	9	Т, К, В, УД	5
Тема 4. Організація діяльності та функції HR служб	15	2	4	9	К, РМГ, УД	10
Тема 5. HR планування в організаціях	14	2	4	8	Т, П, Д,	10
Тема 6. Управління процесами руху персоналу	15	4	2	9	В, УД, РПЗ, Т	5
Тема 7. Розвиток персоналу організації	17	4	4	9	РМГ, Т, П	10
Тема 8. Мотивація і стимулювання персоналу	15	4	2	9	К, РМГ, УД	5
Тема 9. Оцінювання	15	2	4	9	УД, РМГ,	10

персоналу					Д	
Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR менеджменті	17	4	4	9	Д, В, П	10
Тема 11. Ефективність HR-менеджменту	13	2	2	9	К, РМГ, УД	5
Індивідуальне завдання	27			27	ІЗ	15
Разом	180/6	34	34	112		100
Підсумковий контроль-екзамен						
Поточний контроль / критерії оцінювання	Перелік умовних позначень форм контролю та оцінка їх у балах: В – відповідь на практичних заняттях – 1 бал. УД – участь у дискусії – 1 бал. Т – тестування – 1 бал. РПЗ – розв’язання практичних завдань – 2 бали. К – кейс-стаді – 2 бали. РМГ – робота в малих групах – 2 бали. Д – доповідь – 2 бали. П – презентація – 2 бали. ІЗ – індивідуальні завдання – 15 балів (курс на платформі Prometheus/EdEra тощо – 5 балів; участь у наукових заходах – 10 балів). Загальна сума за поточну навчальну роботу (аудиторну та самостійну) за семестр – 100 балів.					
Основні літературні та інформаційні джерела	1. Замкова Н. Л., Корж Н. В., Махначова Н. М. Рекрутинг, навчання та розвиток персоналу : підручник. Вінниця : Редакційно-видавничий відділ ВТЕІ ДТЕУ, 2023. 2. Бабчинська О.І. Управління розвитком персоналу підприємства: теорія, методологія, практика : монографія. Вінниця ПП Торговий дім «Едельвейс і К»: 2020. 280 с. 3. Бабчинська О.І., Горшков М.А. Ефективне управління розвитком персоналу в інноваційно-активних підприємствах для підвищення конкурентоздатності. <i>Ефективна економіка</i>. 2024. № 9. DOI: https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.9.9 4. Бабчинська О.І. Детермінанти управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства. <i>Ефективна економіка</i>. 2022. № 10. URL: https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/643/650 5. Korzh N., Ivanchenko H., Bondarchuk L., Veslova Y. Effective Strategies for Managing an Organization’s Human Resources During Wartime. <i>Change Management: An International Journal</i>. 2025. Vol. 25 (2). Pp. 23-47					
Політика освітнього компонента						
Організація навчання	Організація навчального процесу здійснюється відповідно до положення «Про організацію освітнього процесу здобувачів вищої освіти». Розроблено завдання для практичних занять з курсу, при викладанні застосовуються сучасні методи навчання; при виконанні завдань використовується автоматизована система управління навчанням MOODLE, передбачено виконання ситуаційних завдань та самостійної роботи. Зараховуються результати неформальної освіти.					
Інтеграція ІІІ в освітній процес	Інтеграція ІІІ в освітній процес здійснюється відповідно до Політики застосування штучного інтелекту (ІІІ). Згідно пункту 3. Політики застосування штучного інтелекту (ІІІ) правила для здобувачів: 1. Планування та генерація ідей					

Використання ІІІ для мозкового штурму, пошуку нових ідей для теми курсової / кваліфікаційної роботи, есе (з обов'язковим додаванням у запит посилань на україномовні джерела за тематикою дослідження).

Створення кількох варіантів структури або плану роботи для подальшого власного вибору та опрацювання.

2. Допомога в дослідженнях

Узагальнення великих наукових статей або звітів для швидкого розуміння їхньої суті. Важливо: це не замінює необхідності самостійного прочитання та критичного аналізу ключових джерел.

Пошук релевантної літератури або джерел (з обов'язковою подальшою перевіркою їх існування та достовірності, оскільки ІІІ може вигадувати джерела).

3. Покращення власного тексту

Перевірка граматики, орфографії та пунктуації у власноруч написаному тексті.

Перефразування власних складних речень для покращення ясності та стилю.

Переклад фрагментів тексту з іноземних джерел з обов'язковим подальшим редагуванням, оскільки автоматичний переклад часто буває неточним.

3.2. Заборонене використання ІІІ (що вважається порушенням академічної доброчесності)

Наступні дії є суворо забороненими і розглядаються як грубе порушення принципів академічної доброчесності, що прирівнюється до плагіату та академічного шахрайства:

1. Пряме копіювання (Плагіат)

Подання тексту, повністю або значною мірою згенерованого ІІІ, як власної, оригінальної роботи. Це стосується як цілих робіт (курскових / кваліфікаційних, есе тощо), так і окремих абзаців чи розділів.

2. Використання під час контрольних заходів

Будь-яке використання інструментів ІІІ під час іспитів, заліків, модульних контрольних робіт, тестів (включаючи онлайн-тестування), якщо це не було прямо та письмово дозволено науково-педагогічним працівником для конкретного завдання.

3. Фальсифікація та вигадкування

Використання ІІІ для створення фальшивих даних, неіснуючих посилань на літературу, фейкових цитат чи результатів досліджень.

4. Делегування ключових завдань

Перекладання на ІІІ основного аналітичного чи творчого завдання роботи. Наприклад, замість самостійного аналізу ринкової ситуації здобувач дає ІІІ запит: «Проаналізуй ринок смартфонів в Україні та напиши висновки», а потім подає отриманий текст як результат власного аналізу.

5. Виконання роботи за іншого

Використання ІІІ для написання рецензій, відповідей на форумах, виконання групових завдань від імені здобувача, якщо це не передбачає його активної інтелектуальної участі.

3.3. Вимоги до декларування та цитування

Прозорість є ключовим елементом відповідального використання ІІІ.

1. Обов'язок декларування

Здобувач зобов'язаний декларувати факт використання інструментів генеративного ІІІ у всіх письмових роботах, що підлягають оцінюванню

	(курсів, кваліфікаційні, наукові роботи тощо). Виняток: декларування не вимагається для базових завдань, як-от перевірка орфографії чи граматики за допомогою вбудованих редакторів (наприклад, в MS Word). 2. Пріоритет вимог науково-педагогічного працівника Науково-педагогічний працівник має право встановити власні, більш деталізовані правила використання та декларування ШІ в межах своєї дисципліни. Ці вимоги, зазначені в силабусі курсу, є пріоритетними. 3. Формат декларації Декларація має бути розміщена у вступі до роботи або в окремому параграфі «Декларація про використання ШІ» в кінці роботи (перед списком літератури). Декларація повинна містити: - назву інструменту та компанію-розробника (наприклад, ChatGPT від OpenAI, Gemini від Google); - чіткий перелік завдань, для яких використовувався ШІ; - підтвердження, що здобувач несе повну відповідальність за фінальний зміст роботи. Приклад повної декларації: Декларація про використання ШІ Під час підготовки цієї курсової роботи було використано інструмент ChatGPT-4 (OpenAI). Його було застосовано для таких допоміжних завдань: - генерація ідей для структури роботи на етапі планування; - перефразування трьох речень у розділі 2 для покращення стилістики; - генерація базового шаблону для SWOT-аналізу, який був згодом самостійно заповнений та проаналізований. Весь основний текст, аналіз, інтерпретація даних та висновки є результатом моєї власної інтелектуальної праці. Я перевінив(ла) всю інформацію, отриману від ШІ, на точність та достовірність і несу повну відповідальність за зміст цієї роботи.
Відпрацювання пропусків занять	Відпрацювання пропущених занять з поважних та неповажних причин здійснюється шляхом проведення викладачем опитування здобувача за темою в усній або письмовій формі.
Допуск до підсумкового контролю	Підсумковий контроль-екзамен. До екзамену допускаються всі здобувачі, які набрали за результатами поточної роботи протягом семестру 60 балів. Результат підсумкового контролю (екзамен) з освітнього компонента для здобувачів очної форми навчання визначається як середньоарифметична сума балів поточної роботи та екзамену. Кращим здобувачам, які повністю виконали програму з освітнього компонента, виявили активність в науково-дослідній роботі за відповідною тематикою, стали призерами студентських олімпіад, виступали на конференціях та за результатами поточної роботи набрали 90 і більше балів, науково-педагогічний працівник має право виставити результат екзамену без опитування (при усному екзамені) чи виконання екзаменаційного завдання (при письмовому екзамені)
Академічна доброчесність	Положення про академічну доброчесність науково-педагогічних, педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти. Політика застосування штучного інтелекту (ШІ).
Ініці складові політики компонента	Обов'язковою умовою формування фахових компетенцій здобувача є розвиток soft skills (м'яких навичок), а саме розвиток ефективних комунікацій, креативності, гнучкого і критичного мислення, що можливо

за рахунок виконання самостійної роботи здобувача, а саме участі з доповідями у студентських конференціях, семінарах, гуртках, дискусійних клубах, проходження онлайн курсів (наприклад «Prometheus», «Coursera»), тренінгів з тематики освітнього компонента.

Затверджено на засіданні кафедри протокол № 31 від 09.12. 2025

Науково-педагогічні працівники



Олена БАБЧИНСЬКА



Віта БОНДАР

Завідувач кафедри



Наталя МАХНАЧОВА

Науков:

Завідув: