ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
Навчально-науковий інститут денної освіти
Кафедра менеджменту

СИЛАБУС

навчальної дисципліни

«Стратегічний HR-менеджмент і управління талантами»

(Дисципліна блоку «Менеджер 4.0: стратегічне мислення і цифрове лідерство»)

на 2026-2027 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	1 курс, 1 семестр
Освітня програма/спеціалізація	«Організаційна психологія»
Спеціальність	С4 Психологія
Галузь знань	С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Ступінь вищої освіти	Магістр

ПІБ НПП, який веде дану дисципліну, ступінь і вчене звання, посада — **Тягунова З.О.** науковий к.е.н., доцент кафедри менеджменту, доцент

Контактний телефон	+38-050-190-66-96
Електронна адреса	Baffy.sxema@gmail.com
Розклад навчальних занять	http://schedule.puet.edu.ua/
Консультації	очна: http://www.mened.puet.edu.ua/ он-лайн: електронною поштою, пн-пт з 09.00-17.00
Сторінка дистанційного курсу	https://el.puet.edu.ua/

Опис навчальної дисципліни

Мета вивчення навчальної дисципліни	Сформувати у здобувачів цілісну систему знань, методів і практичних навичок, необхідних для розроблення та реалізації HR-стратегії, заснованої на аналітиці й управлінні талантами, що забезпечує конкурентоспроможність організації та сталість її людського капіталу в умовах динамічного ринку праці.
Тривалість	1 семестр, разом 150 годин (лекції 12 год., практичні заняття 28 год., самостійна робота 110 год.)
Форми та методи навчання	Лекція, міні - лекції та практичні заняття з елементами тренінгу в аудиторії та виїзні, самостійна робота поза розкладом
Система поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль: відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; доповіді з рефератами та їх обговорення; модульне тестування та есе. Підсумковий контроль: ПМК (залік) у формі індивідуального проекту
Базові знання	Наявність знань з менеджменту та психології
Мова викладання	Українська

Перелік компетентностей, які забезпечує дана навчальна дисципліна, програмні результати навчання

Програмні результати навчання	**Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач**

ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. ПР3. Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки. ПР7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях. ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності. ПР10. Узагальнювати результати власних наукових досліджень у формі наукових звітів різних форм (тез, статей, доповідей, презентацій). ПР11. Оцінювати здобутки та визначати й аргументувати перспективи власної наукової роботи.	ІК. Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог. ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК2. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні. ЗК5. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності. ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами. ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. СК2. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості. СК3. Здатність обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності. СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах. СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності. СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями. СК10. Здатність самостійно розробляти проекти шляхом творчого застосування існуючих та генерування нових ідей.

Тематичний план навчальної дисципліни

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
МОДУЛЬ 1. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ		
Тема 1. Основи стратегічного HR-менеджменту	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: Проаналізувати еволюцію HR-функції в обраній компанії за останні 10 років. Підготувати есе на тему "Виклики CHRO в умовах цифровізації". Створити порівняльну таблицю ролей HR у традиційній та сучасній організаціях.
Тема 2. HR-аналітика та метрики ефективності	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: Створити комплексну систему HR-метрик для компанії з 500+ працівників. Розробити шаблон щомісячного HR-звіту для керівництва. Проаналізувати тренди в галузі People Analytics.
Тема 3. Організаційний дизайн та зміни	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: Розробити проект реорганізації для компанії, що переходить на remote/hybrid модель. Створити матрицю ролей та відповідальностей для cross-functional команди. Проаналізувати вплив організаційної

		структури на ефективність.
МОДУЛЬ 2. УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ		
Тема 4. Стратегія залучення талантів	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: Розробити комплексну стратегію employer branding для IT-компанії. Створити Employee Value Proposition для різних цільових груп кандидатів. Проаналізувати конкурентів на ринку талантів та підготувати звіт.
Тема 5. Розвиток та утримання талантів	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: Розробити 90-денну програму адаптації для менеджерів середньої ланки. Створити систему buddy/mentoring для нових співробітників. Підготувати чек-лист успішної адаптації.
Тема 6. Оцінка ефективності та мотивація	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: Розробити систему continuous feedback замість річної атестації. Створити набір інструментів для regular check-ins. Підготувати гід з проведення difficult conversations.
ПМК (індивідуальний проект за курсом) - розробка комплексної HR-стратегії для обраної організації		

Інформаційні джерела

1. Бевз, С. Г., & Головач, Т. М. (Ред.). (2022). *Менеджмент персоналу: навчальний посібник* (2-ге вид.). Тернопіль: ТНТУ.
2. Галь, О. В. (2022). Управління талантами на державній службі: теоретичні аспекти та інноваційні практики. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Державне управління*, *(1)*, 24–34.
3. Дзюбенко, О. Ю. (Ред.). (2023). *Управління персоналом: підручник*. Луцьк: ЛНТУ.
4. Куденко, О. М., & Мороз, С. І. (2023). Роль креативного менеджменту в управлінні талантами сучасних організацій. *Problems and Management of the Economy*, *(14)*, 83–92.
5. Ієвлєв, В. В. (2024). Людські ресурси в умовах повоєнного відновлення економіки України. *Матеріали наук. конф. «Чумаченківські читання»*, 93-99.
6. Михайленко, О. К. (2024). Управління людськими ресурсами та знаннями підприємств як ключовий фактор конкурентоспроможності. *Вісник ОНЕУ*, *(316–317)*, 93-99.
7. Сабадош, О. В. (2021). HR-стратегії та технології управління компанією в умовах пандемії COVID-19. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*, *(36)*, 114-121.
8. Лазебник, І. О., & Корепанова, К. О. (2021). Strategic HR-management in the development of modern enterprises (українська версія статті). *ScienceRise: Management and Business*, *(3)*, 50-56.
9. Балджи, М. Д. (2023). *HR-менеджмент та стратегічне лідерство: методичні рекомендації*. Харків: ХНАУ.
10. Новікова, Н. В., & Швед, В. Г. (2021). *HR-менеджмент: конспект лекцій*. Харків: ХНУМГ.
11. Armstrong, M. (2024). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (8-ме вид.). Kogan Page.
12. Storey, J., & Wright, P. M. (2023). *Strategic human resource management: A research overview*. Routledge.
13. Ulrich, D. (1996). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.

14. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2022). Strategic HRM: Where do we go from here? *Human Resource Management Journal, 32*(1), 1-17.
15. Dank, N., & Hellström, R. (2020). *Agile HR: Deliver value in a changing world of work*. Kogan Page.
16. Ferrar, J., & Green, D. (2021). *Excellence in people analytics: How to use workforce data to create business value*. Kogan Page.
17. World Economic Forum. (2025). *Future of jobs report 2025*. WEF.
18. Deloitte. (2024, березень). *Tight job market? Maybe it's time for a new talent approach*. Deloitte Insights.
19. CIPD. (2023). *Inclusion at work: Perspectives, progress and priorities*. Chartered Institute of Personnel and Development.
20. McDonnell, A., Collings, D., & Scullion, H. (2023). *Global talent management: A critical introduction* (2-ге вид.). Routledge.
21. Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. Harvard Business School Press.
22. Bersin, J. (2021). *The definitive guide to employee experience*. The Josh Bersin Company.
23. Perkin, J., & Abraham, B. (2022). *Employee experience strategy: Design an effective EX strategy to improve performance and well-being*. Kogan Page.
24. Van den Heuvel, S., & Bondarouk, T. (2020). *HR analytics: A research overview*. Routledge.
25. Noe, R. A. (2024). *Employee training and development* (9-те вид.). McGraw-Hill.
26. Scullion, H., Collings, D. G., & Caligiuri, P. (2024). Frontline and essential workers as the new war for talent. *Human Resource Management Review, 35*(2), 100876.
27. Kabongo, J., & Mukherjee, D. (2024). The basic themes of talent management: Bibliometric analysis and research agenda. *Cogent Business & Management, 11*(1), 2429016.
28. Dank, N., Hellström, R., & Tikka, P. (2021). *Agile HR community playbook* (2-ге вид.). Agile HR Community.

Програмне забезпечення навчальної дисципліни

- Пакет програмних продуктів Microsoft Office.
- Дистанційний курс «Креативне мислення і дизайн-менеджмент у бізнесі», який розміщено в програмній оболонці Moodle на платформі Центру дистанційного навчання ПУЕТ (https://el.puet.edu.ua/).
- Мультимедійні презентації лекцій у програмі Power Point.

Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання

Політика оцінювання здобувачів вищої освіти. Роботи, здані з порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75 % від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається з дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
Положення про організацію освітнього процесу
Положення про порядок та критерії оцінювання знань, вмінь та навичок здобувачів вищої освіти
Порядок ліквідації здобувачами вищої освіти академічної заборгованості
Політика щодо відвідування. Відвідування занять є обов'язковим компонентом. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, міжнародне стажування) навчання може відбуватися в режимі онлайн.
Політика щодо академічної доброчесності. Здобувач повинен дотримуватися принципів академічної доброчесності, зокрема недопущення академічного плагіату, фальсифікації, фабрикації, списування під час поточного та підсумкового контролю. Списування під час контрольних робіт і поточних тестів заборонені (в т. ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час онлайн-тестування та підготовки практичних завдань у процесі заняття. У ПУЕТ діють:
Кодекс честі студента
Положення про академічну доброчесність
Положення про запобігання випадків академічного плагіату
Політика визнання результатів навчання визначена такими документами:
Положення про порядок перезарахування результатів навчання, здобутих в іноземних та вітчизняних закладах освіти
Положення про академічну мобільність здобувачів вищої освіти
Положення про порядок визнання результатів навчання здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти; *інфографіка* (розділ Освіта/Організація освітнього процесу/Неформальна освіта)
Політика вирішення конфліктних ситуацій:
Положення про правила вирішення конфліктних ситуацій
Положення про апеляцію результатів підсумкового контролю у формі екзамену
уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції
Політика підтримки учасників освітнього процесу:
Психологічна служба

Студентський омбудсмен (Уповноважений з прав студентів) ПУЕТ
Уповноважений з прав корупції
Безпека освітнього середовища: Інформація про безпечність освітнього середовища ПУЕТ наведена у вкладці «Безпека життєдіяльності»

Оцінювання

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується через поточне оцінювання

Види робіт	**Максимальна кількість балів**
Модуль 1 (теми 1-3): відвідування занять (9 балів); захист виконаних практичних завдань (7 балів); обговорення матеріалу занять (7 балів); виконання навчальних завдань (7 балів); доповіді з презентаціями та їх обговорення (5 балів); модульний тест (5)	50
Модуль 2 (теми 4-6): відвідування занять (11 балів); захист виконаних практичних завдань (8 балів); обговорення матеріалу занять (8 балів); виконання навчальних завдань (8 балів); доповіді з презентаціями та їх обговорення (5 балів); модульне ессе (10) підсумковий індивідуальний проект (10 балів)	50
Разом	100

Система нарахування додаткових балів за видами робіт з вивчення навчальної дисципліни

Форма роботи	**Вид роботи**	**Бали**
Науково-дослідна	Участь у студентський олімпіаді, гуртку тощо	10

За додаткові види навчальних робіт студент може отримати не більше 10 балів. Додаткові бали додаються до загальної підсумкової оцінки за вивчення навчальної дисципліни, але загальна підсумкова оцінка не може перевищувати 100 балів.

Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни

Сума балів за всі види навчальної діяльності	**Оцінка за шкалою ЄКТС**	**Оцінка за національною шкалою**
90-100	A	Відмінно
82-89	B	Дуже добре
74-81	C	Добре
64-73	D	Задовільно
60-63	E	Задовільно достатньо
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни