



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки, менеджменту та
комерційної діяльності



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва курсу	Стратегічне управління людськими ресурсами
Викладач 	Оксана СТОРОЖУК, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний тел.	+38(099)404-70-90
E-mail:	oksana_storozhuk@ukr.net
Обсяг та ознаки дисципліни	Вибіркова дисципліна, змістових модулів – 2. Форма контролю: залік. Загальна кількість кредитів – 4, годин – 120. Формат: очний (offline / face to face) / дистанційний (online). Мова викладання: українська.
Консультації	Консультації проводяться відповідно до графіка, розміщеного в інформаційному ресурсі moodle.kntu.kr.ua; у режимі відеоконференцій Zoom, через електронну пошту, Viber за домовленістю.
Пререквізити	Особливі вимоги відсутні, але ефективність засвоєння матеріалу значно підвищиться, якщо здобувач освіти володіє базовими знаннями з основ управління персоналом

1. Мета і завдання дисципліни

Мета дисципліни «Стратегічне управління людськими ресурсами» - сформулювати у здобувачів вищої освіти системне розуміння стратегічного управління людськими ресурсами як ключового чинника підвищення конкурентоспроможності організації.

Завдання дисципліни «Стратегічне управління людськими ресурсами» – ознайомити здобувачів вищої освіти із сучасними концепціями, методами та інструментами стратегічного управління людськими ресурсами для

ефективного планування, розвитку та мотивації персоналу в умовах динамічного середовища.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувачі вищої освіти повинні

знати:

- основні принципи та завдання стратегічного управління людськими ресурсами;
- сучасні моделі та концепції формування стратегії управління людськими ресурсами;
- методи стратегічного планування, прогнозування та аналізу потреб у персоналі;
- інноваційні інструменти розвитку людських ресурсів організації;
- вплив зовнішнього середовища та глобалізаційних процесів на HR-стратегії компаній.

вміти:

- аналізувати кадрову політику та визначати її відповідність стратегічним цілям підприємства;
- розробляти та впроваджувати стратегії управління людськими ресурсами з урахуванням сучасних тенденцій;
- використовувати методи HR-аналітики для оцінки ефективності управління персоналом;
- формувати системи розвитку персоналу, орієнтовані на довгострокові цілі;
- приймати стратегічні управлінські рішення щодо оптимізації людських ресурсів.

набути соціальних навичок (soft-skills):

- здійснювати професійну комунікацію, працювати у команді, ефективно пояснювати і презентувати матеріал;
- критично та стратегічно мислити для прийняття управлінських рішень.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

При організації освітнього процесу в Центральнотехнічному національному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: Положення про організацію освітнього процесу; Положення про організацію вивчення вибіркового навчального дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО; Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ.

4. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні та методичні засади стратегічного

управління людськими ресурсами.

Тема 1. Зміст стратегічного управління людськими ресурсами, концепції стратегічного управління людськими ресурсами.

Тема 2. Стратегічний аналіз управління людськими ресурсами організації.

Тема 3. Процес стратегічного управління людськими ресурсами.

Тема 4. Організаційні стратегії управління людськими ресурсами.

Змістовий модуль 2. Практичні інструменти для прийняття рішень у стратегічному управлінні людськими ресурсами.

Тема 5. Функціональні стратегії управління людськими ресурсами.

Тема 6. Стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації.

Тема 7. Оцінювання ефективності стратегічного управління людськими ресурсами

Тема 8. Інноваційні технології та цифрові інструменти у стратегічному управлінні людськими ресурсами

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне опитування, письмовий контроль.

Рейтинг здобувача освіти із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший рубіжний контроль – 50 балів, другий рубіжний контроль – 50 балів.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних, практичних, семінарських або лабораторних заняттях і виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

6. Рекомендована література

1. Васюткіна, Н., Андрієнко, М., & Самітов, Р. (2024). Стратегічне управління людськими ресурсами підприємства на основі інноваційно-креативних компетенцій. *Сталий розвиток економіки*, (2(49), 15-22. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-3>

2. Камишнікова, Е., Немашкалова, О., & Сидоренко, О. (2025). Соціально відповідальне управління персоналом підприємств в умовах воєнного стану. *Сталий розвиток економіки*, (2 (53), 155-160. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-53-21>

3. Мігус І. Стратегічне управління людськими ресурсами на основі цифрових технологій. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 2 (70), С. 131–138

4. Немченко Т., В'юник О., Сторожук О. Соціально-трудова потенціал населення в умовах цифровізації зайнятості та інноваційних змін в економіці.

Економіка та суспільство. 2024. № 69. <https://doi.org/10.32782/25240072/2024-69-54>

5. Новітні технології управління персоналом : навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : ЦНТУ, 2023. – 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>

6. Панчишин, Т., Лоїк, Р., & Демчишак, Н. (2024). Інвестування в розвиток людського капіталу в умовах інтелектуалізації економіки. Економіка та суспільство, (69). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-143>

7. Петрова, І. (2024). Кадровий аудит в системі стратегічного аналізу людських ресурсів організації. Економіка та суспільство, (70). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-21>

8. Семикіна М.В., Дмитришин Б.В., Бугаєва М.В. Цифрові трансформації та інтелектуальний бізнес: нові перспективи. розвитку людського потенціалу та соціально-економічних систем. Економічний простір. 2025. № 199. С.113-121. <https://doi.org/10.30838/EP.199.113-121>

9. Сторожук, О., Мельник, В., Синюк, О., Нагірна, О., Халіна, О., & Колядко, Б. (2025). Місце фінансових інструментів у системі управління інтелектуальним капіталом підприємства. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 3(62), 120–130. <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.62.2025.4800>

10. Сторожук О.В., Заярнюк О.В. Мотивація персоналу як основа талант-менеджменту в інноваційно-інтегрованих структурах // Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки, вип. 2(35). Кропивницький: ЦНТУ, 2019. С. 115-123.

11. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.

12. Ukrainian Institute for the Future. (2021). Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України. URL: <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-buty-strategiya-ukrayiny/>