МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра підприємницьких та соціальних технологій

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри
підприємницьких та соціальних технологій
протокол № 1 від 28.08 2026 р.
Завідувач кафедри
Соколюк С.Ю.

ПОГОДЖЕНО
Гарант освітньої програми
«Торговельне підприємництво в аграрній сфері»
Соколюк С.Ю.
«28» 08 2026 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ ТОРГІВЛІ»

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Галузь знань: D «Бізнес, адміністрування та право»

Спеціальність: D7 «Торгівля»

Предметна спеціальність (спеціалізація): не передбачено

Освітня програма: «Торговельне підприємництво в аграрній сфері»

Факультет: економіки, підприємництва та інформаційних технологій

Форми здобуття освіти: денна, дистанційна

Умань - 2026

Робоча програма освітнього компонента «Управління персоналом у сфері торгівлі» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю D7 «Торгівля», освітньою програмою «Торговельне підприємництво в аграрній сфері». - Умань: УНУ, 2026. - 18 с.

Розробник: Оксана БАНАР, професор кафедри підприємницьких та соціальних технологій, д.е.н., професор.

Відомості про розгляд і затвердження наведено на титульній сторінці.

© Уманський національний університет, 2026

© О.В. Банар, 2026

1. ОПИС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Найменування показника	Денна форма	Дистанційна форма
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)	Обов'язковий	Обов'язковий
Галузь знань: D «Бізнес, адміністрування та право»	Рік підготовки: 1	Рік підготовки: 1
Спеціальність: D7 «Торгівля»	Семестр: 1	Семестр: 1
Кількість кредитів ЄКТС – 4	Лекції: 22 год.	Лекції: 6 год.
Загальна кількість годин – 120	Практичні / семінарські: 22 год.	Практичні / семінарські: 4 год.
Мова викладання: українська	Лабораторні: —	Асинхронна робота: 14 год.
Пререквізити:	Самостійна робота: 76 год.	Самостійна робота: 96 год.
Постреквізити: Інфраструктура аграрного ринку та агротрейдинг, Ризик-менеджмент і безпека торговельного бізнесу, Механізми розвитку торговельного підприємництва в аграрній сфері, Виробнича практика; Кваліфікаційна робота		
Індивідуальні заняття	Вид контролю Екзамен	Вид контролю Екзамен

2. МЕТА, ПЕРЕДУМОВИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Мета освітнього компонента: формування у здобувачів здатності комплексно управляти персоналом торговельного підприємства: аналізувати кадрові потреби, організовувати рекрутинг та адаптацію, розробляти системи оцінювання й мотивації,

забезпечувати професійні комунікації, розвиток команд і приймати обґрунтовані HR-рішення в умовах цифровізації, конкуренції, невизначеності та змін.

Результати навчання освітнього компонента:

Шифр ПРН ОП	Результат навчання	Методи навчання	Методи / засоби оцінювання
ПРН 1	Адаптуватися та проявляти ініціативу і самостійність у ситуаціях, які виникають у професійній діяльності.	проблемне і практикоорієнтоване навчання; аналіз кейсів; моделювання HR-ситуацій; проєктна робота	МО1 - ситуаційне тестування і мінікейс; МО2 - професійні HR-документи; МО5 - інтегративний HR-проєкт; екзаменаційний кейс; МО6 – наукова робота
ПРН 3	Розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.	кейс-метод; аналіз даних; практикоорієнтоване і проєктне навчання	МО3 - система KPI та мотиваційний пакет; МО5 - інтегративний HR-проєкт; екзаменаційний кейс; МО6 – наукова робота
ПРН 4	Застосовувати бізнес-комунікації для підтримки взаємодії з представниками різних професійних груп.	рольові ігри; симуляції співбесіди, зворотного зв’язку і переговорів; дискусії; презентації	МО2 - обґрунтування професійного рішення; МО4 - рольова взаємодія і презентація; МО5 - захист проєкту; усне обґрунтування на екзамені; МО6 – наукова робота
ПРН 5	Професійно, у повному обсязі й з творчою самореалізацією виконувати поставлені завдання у сфері підприємництва та торгівлі.	практикоорієнтоване, дослідницьке та проєктне навчання; аналіз професійних ситуацій; робота з нормативними і цифровими ресурсами	МО1-МО6; екзамен (концептуальна та прикладна частини)

3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Модуль 1. Теоретичні та організаційні засади управління персоналом у сфері торгівлі

Тема 1. Персонал торговельного підприємства як об'єкт управління. Поняття, склад і структура персоналу. Особливості праці в торгівлі. Ролі керівника та HR-функції. Людський капітал і компетентності. Принципи управління персоналом.

Тема 2. Стратегічне управління персоналом торговельного підприємства. Стратегія підприємства і HR-стратегія. Кадрова політика. Планування потреби в персоналі. Чисельність, структура, продуктивність. HR-показники та зв'язок кадрових рішень зі стратегією.

Тема 3. Організація рекрутингу та добору персоналу в торгівлі. Профіль посади та модель компетентностей. Канали пошуку. Внутрішній і зовнішній рекрутинг. Скринінг, співбесіда, тестування, оцінювання. Цифровий рекрутинг та ATS. Етичні ризики добору.

Тема 4. Адаптація та організація праці працівників торгівлі. Onboarding, наставництво та випробувальний період. Соціально-психологічна адаптація. Організація робочого часу, змінності та графіків. Розподіл функцій. Запобігання професійному виснаженню.

Тема 5. Оцінювання персоналу та управління результативністю. Цілі та принципи оцінювання. KPI та інші показники результативності. Оцінювання якості обслуговування. Performance review, зворотний зв'язок. Типові помилки та упередження оцінювання.

Тема 6. Мотивація та стимулювання персоналу торговельних підприємств. Теорії мотивації. Матеріальна й нематеріальна мотивація. Преміювання та комісійна винагорода. Визнання, кар'єрні можливості. Побудова мотиваційного пакета та його оцінювання.

Модуль 2. Розвиток, комунікації та сучасні технології управління персоналом у торгівлі

Тема 7. Професійний розвиток і навчання персоналу. Виявлення потреб у навчанні. Onboarding, upskilling, reskilling. Індивідуальні та корпоративні програми розвитку. Наставництво. Оцінювання ефективності навчання.

Тема 8. Управління командами, комунікаціями та конфліктами в торгівлі. Командоутворення і ролі. Стилі лідерства. Внутрішні комунікації. Конфлікти та їх діагностика. Переговори, медіація, профілактика конфліктів. Культура взаємодії.

Тема 9. Цифрові HR-технології та аналітика персоналу*. Системи управління персоналом та системи відстеження кандидатів (ATS). Цифрові HR-процеси.

Аналітика персоналу. Ключові HR-метрики: плинність кадрів, прогули, продуктивність та вартість одного найму. HR-панелі. Прийняття рішень на основі даних в управлінні персоналом.

Topic 9. Digital HR Technologies and People Analytics*. HRM systems and Applicant Tracking Systems (ATS). Digital HR processes. People Analytics. Key HR metrics: employee turnover, absenteeism, productivity and cost per hire. HR dashboards. Data-driven decision-making in human resource management.

Тема 10. Трудові відносини, охорона праці та соціальна відповідальність роботодавця. Основи трудових відносин. Робочий час і відпочинок, оплата праці, охорона праці. Рівність та недискримінація. Соціальна відповідальність роботодавця. Етичні аспекти управління персоналом.

Тема 11. Управління змінами та персоналом в умовах криз і нестабільності. Причини опору змінам. Комунікація змін. Антикризове управління персоналом. Гнучкі форми організації праці. Управління ризиками кадрових втрат. Підтримка стійкості персоналу.

Тема 12. Комплексна система управління персоналом торговельного підприємства. Інтеграція HR-процесів: планування, рекрутинг, адаптація, оцінювання, мотивація, розвиток, утримання. HR-дашборд. KPI та мотивація. Оцінювання ефективності HR-рішень. Комплексний кейс торговельного підприємства.

Тема 13. Стратегічне управління персоналом у сфері торгівлі в умовах сучасних викликів. Кадрова стратегія торговельного підприємства. Кадровий потенціал і кадровий резерв. Управління змінами та цифровізація HR-процесів. Залученість і утримання персоналу. Кадрові ризики та оцінювання ефективності управління персоналом.

** Окремі заняття за темою 9 можуть проводитися англійською мовою; до проведення окремих занять можуть залучатися стейкхолдери.*

4. СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Назви тем / модулів	Денна форма				Дистанційна форма				
	усього	лек.	пр.	с.р.	усього	лек.	пр.	асинхр.	с.р.
Модуль 1. Теоретичні та організаційні засади управління персоналом у сфері торгівлі									
Тема 1. Персонал торговельного підприємства як об’єкт управління	10	2	2	6	11	1	1	1	8
Тема 2. Стратегічне управління персоналом торговельного підприємства	10	2	2	6	9	0	0	1	8
Тема 3. Організація рекрутингу та добору персоналу в торгівлі	10	2	2	6	10	1	1	1	7
Тема 4. Адаптація та організація праці працівників торгівлі	10	2	2	6	8	0	0	1	7
Тема 5. Оцінювання персоналу та управління результативністю	10	2	2	6	8	0	0	1	7
Тема 6. Мотивація та стимулювання персоналу торговельних підприємств	10	2	2	6	9	1	0	1	7
Разом за модулем 1	**60**	**12**	**12**	**36**	**55**	**3**	**2**	**6**	**44**
Модуль 2. Розвиток, комунікації та сучасні технології управління персоналом у торгівлі									
Тема 7. Професійний розвиток і навчання персоналу	10	2	2	6	10	1	0	1	8
Тема 8. Управління командами, комунікаціями та конфліктами в торгівлі	10	2	2	6	9	0	0	1	8
Тема 9. Цифрові HR-технології та аналітика персоналу Topic 9. Digital HR Technologies and People Analytics*	10	2*	2*	6	11	1*	1*	1	8
Тема 10. Трудові відносини, охорона праці та соціальна відповідальність роботодавця	8	1	1	6	11	1	1	1	8
Тема 11. Управління змінами та персоналом в умовах криз і нестабільності	8	1	1	6	8	0	0	1	7
Тема 12. Комплексна система управління персоналом торговельного підприємства	7	1	1	5	8	0	0	1	7
Тема 13. Стратегічне управління персоналом у сфері торгівлі в умовах сучасних викликів	7	1	1	5	8	0	0	2	6
Разом за модулем 2	**60**	**10**	**10**	**40**	**65**	3	**2**	**8**	**52**
Усього годин	**120**	**22**	**22**	**76**	**120**	**6**	**4**	**14**	**96**

* *Окремі заняття за темою 9 можуть проводитися англійською мовою; до проведення окремих занять можуть залучатися стейкхолдери*

5. ТЕМИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

№	Назва теми	Денна форма, год.	Дистанційна форма, год.
1	Семінарські заняття не передбачено.	—	—
	Разом	**—**	**—**

6. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№	Назва теми	Денна форма, год.	Дистанційна форма, год.
1	Персонал торговельного підприємства як об’єкт управління.	2	1
2	Стратегічне управління персоналом торговельного підприємства.	2	—
3	Організація рекрутингу та добору персоналу в торгівлі.	2	1
4	Адаптація та організація праці працівників торгівлі.	2	—
5	Оцінювання персоналу та управління результативністю.	2	—
6	Мотивація та стимулювання персоналу торговельних підприємств.	2	—
7	Професійний розвиток і навчання персоналу.	2	—
8	Управління командами, комунікаціями та конфліктами в торгівлі.	2	—
9	Цифрові HR-технології та аналітика персоналу / Digital HR Technologies and People Analytics*	2	1
10	Трудові відносини, охорона праці та соціальна відповідальність роботодавця.	1	1
11	Управління змінами та персоналом в умовах криз і нестабільності.	1	—
12	Комплексна система управління персоналом торговельного підприємства.	1	—
13	Стратегічне управління персоналом у сфері торгівлі в умовах сучасних викликів.	1	—
	Разом	**22**	**4**

** Окремі заняття за темою 9 можуть проводитися англійською мовою.*

7. ТЕМИ ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ

№	Назва теми	Денна форма, год.	Дистанційна форма, год.
1	Лабораторні заняття не передбачено.	—	—
	Разом	**—**	**—**

7.1. АСИНХРОННА НАВЧАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ (ДИСТАНЦІЙНА ФОРМА)

№	Назва теми / завдання	Кількість годин
1	Персонал торговельного підприємства як об’єкт управління: аналіз складу, структури та категорій персоналу торговельного підприємства.	1
2	Стратегічне управління персоналом: аналіз кадрової політики та формування основних напрямів HR-стратегії.	1
3	Організація рекрутингу та добору: розроблення профілю посади та алгоритму добору працівника.	1
4	Адаптація та організація праці: розроблення основних етапів програми адаптації нового працівника.	1
5	Оцінювання персоналу: формування системи показників KPI для працівників торговельного підприємства.	1
6	Мотивація та стимулювання: порівняльний аналіз матеріальних і нематеріальних інструментів мотивації.	1
7	Професійний розвиток: визначення потреб у навчанні та розроблення індивідуального плану розвитку працівника.	1
8	Управління командами і конфліктами: аналіз ситуацій командної взаємодії та способів урегулювання конфліктів.	1
9	Цифрові HR-технології та People Analytics: аналіз потенціалу цифрових інструментів і HR-метрик.*	1
10	Трудові відносини та соціальна відповідальність: аналіз практичних ситуацій із дотриманням правових і етичних вимог.	1
11	Управління змінами: розроблення заходів щодо подолання опору змінам і зниження кадрових ризиків.	1
12	Комплексна система управління персоналом: виконання кейсу з інтеграції основних HR-процесів.	1
13	Стратегічне управління персоналом: комплексні пропозиції щодо кадрової стратегії, утримання персоналу та підвищення ефективності HR-рішень.	2
	Разом	**14**

** Матеріали за темою 9 можуть частково подаватися англійською мовою.*

8. САМОСТІЙНА РОБОТА

№	Завдання / тема	Денна, год.	Дистанційна, год.
1	Порівняльний аналіз ролей і категорій персоналу торговельного підприємства; підготовка структурованої карти HR-функцій із прикладами.	6	8
2	Аналіз вихідної управлінської ситуації та розроблення пропозицій щодо HR-стратегії і планування потреби торговельного підприємства в персоналі.	6	8
3	Формування профілю посади та алгоритму рекрутингу і добору працівника торгівлі.	6	7
4	Розроблення програми адаптації нового працівника та рекомендацій щодо організації змінної роботи.	6	7
5	Підготовка системи KPI для оцінювання результативності працівників торговельного підприємства.	6	7
6	Розроблення мотиваційного пакета для працівників торговельного підприємства з обґрунтуванням обраних інструментів.	6	7
7	Формування індивідуального плану професійного розвитку працівника з визначенням очікуваних результатів навчання.	6	8
8	Підготовка рекомендацій щодо формування ефективної команди та управління конфліктами на основі аналізу професійної ситуації.	6	8
9	Аналіз цифрових HR-інструментів та підготовка міні-аналітичної записки за ключовими HR-метриками.	6	8
10	Аналіз практичної ситуації з трудових відносин, охорони праці, рівності та соціальної відповідальності роботодавця.	6	8
11	Розроблення антикризових HR-заходів та плану управління змінами.	6	7
12	Виконання комплексного кейсу з інтеграції HR-процесів у торговельному підприємстві.	5	7
13	Підготовка стратегічних пропозицій щодо розвитку кадрового потенціалу, утримання персоналу та мінімізації кадрових ризиків.	5	6
	Разом	**76**	**96**

Самостійні завдання використовуються для підготовки та виконання оцінюваних робіт МО1-МО5, визначених у розділі 11. Окремі бали лише за факт виконання теми самостійної роботи не нараховуються.

Для дистанційної форми додатково передбачено 14 годин асинхронної навчальної діяльності (п. 7.1). Самостійна робота становить 96 годин; разом із 6 годинами лекцій, 4 годинами практичних занять і 14 годинами асинхронної діяльності загальний обсяг становить 120 годин.

9. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Не передбачено.

10. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Для досягнення заявлених ПРН застосовуються конкретні методи та освітні технології:

- проблемне та практикоорієнтоване навчання на основі професійних HR-ситуацій торговельних підприємств;
- кейс-метод, аналіз управлінських ситуацій, нормативних і аналітичних матеріалів;
- проєктне навчання та розроблення професійних HR-продуктів: профілю посади, програми адаптації, системи KPI, мотиваційного пакета, HR-стратегії;
- рольові ігри та симуляції співбесіди, надання зворотного зв'язку, переговорів і врегулювання конфліктів;
- дискусії, робота в малих групах, презентації та короткий захист управлінських рішень;
- цифрові освітні технології, робота в Moodle, асинхронна взаємодія для дистанційної форми, самостійна робота з науковими, навчальними і професійними джерелами.

11. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Система оцінювання є результатоорієнтованою: бали нараховуються за конкретні оцінювані роботи, які підтверджують досягнення ПРН. Для освітнього компонента з екзаменом передбачено 70 балів поточного оцінювання та 30 балів за екзамен.

Обов'язковими є оцінювані роботи МО1-МО5. До екзамену допускається здобувач, який виконав обов'язкові роботи та набрав за поточним оцінюванням не менше 35 балів, якщо інше не встановлено чинним Положенням УНУ про оцінювання результатів навчання.

Пропущені роботи виконуються у формі рівноцінного завдання або відпрацьовуються в погоджений з викладачем строк до підсумкового контролю. Прострочення саме по собі не є окремим критерієм якості й не тягне автоматичного зниження бала, якщо інше прямо не передбачено умовами конкретної роботи та локальними актами УНУ.

Командна робота допускається лише там, де це прямо передбачено умовами завдання. У такому разі фіксуються ролі й індивідуальний внесок; підсумковий бал кожного здобувача визначається індивідуально. Дозволені джерела, технічні

засоби та використання ШІ визначаються розділом 12 і умовами конкретної роботи.

Екзамен (30 балів) включає: теоретико-концептуальну частину в прикладному контексті - 8 балів; комплексний аналітичний HR-кейс - 16 балів; коротке обґрунтування прийнятого рішення / відповіді на уточнювальні питання - 6 балів.

11.1. Розподіл балів за формою підсумкового контролю «екзамен»

Оцінювана робота	ПРН, що перевіряються	Денна форма	Дистанційна форма
МО1. Ситуаційне тестування і мінікейс з базових HR-рішень	ПРН 1, ПРН 5	8	8
МО2. Комплект професійних HR-документів: профіль посади, рішення з рекрутингу та адаптації	ПРН 1, ПРН 4, ПРН 5	12	12
МО3. Аналітичний HR-кейс: система KPI та мотиваційний пакет з обґрунтуванням	ПРН 3, ПРН 5	15	15
МО4. Рольова професійна взаємодія: співбесіда / зворотний зв’язок / переговори або врегулювання конфлікту + коротка презентація	ПРН 1, ПРН 4, ПРН 5	15	15
МО5. Інтегративний HR-проєкт для торговельного підприємства: HR-стратегія, ключові HR-метрики, кадрові ризики, утримання персоналу та управління змінами + захист	ПРН 1, ПРН 3, ПРН 4, ПРН 5	20	20
МО6. Наукова робота	ПРН 1, ПРН 3, ПРН 4, ПРН 5	10	10
Разом поточне оцінювання		**70**	**70**
Екзамен	ПРН 1, ПРН 3, ПРН 4, ПРН 5	**30**	**30**
Загальна сума		**100**	**100**

11.2. Розподіл балів за формою підсумкового контролю «залік»

Не застосовується: формою підсумкового контролю з освітнього компонента є екзамен.

11.3. Розподіл балів за курсову роботу / проєкт, практику або інший самостійний освітній компонент

Не застосовується: курсова робота / проєкт, практика або інший окремий самостійний освітній компонент у межах цієї робочої програми не передбачені.

11.4. Критерії оцінювання

Вид роботи	Критерії	Рівні виконання / показники	Максимальний бал
МО1. Ситуаційне тестування і мінікейс	коректність розуміння HR-понять; правильність вибору рішення; застосування теорії до ситуації; стислий аргументований висновок	7-8 - рішення коректне й обґрунтоване; 5-6 - загалом коректне з окремими неточностями; 3-4 - часткове розуміння та неповне обґрунтування; 0-2 - суттєві помилки або відсутність валідного рішення	**8**
МО2. Комплект професійних HR-документів	відповідність профілю посади потребам підприємства; логічність рекрутингу й адаптації; професійність документа; правова та етична коректність; обґрунтованість рішення	11-12 - цілісний професійний продукт без суттєвих помилок; 8-10 - якісний продукт з незначними недоліками; 5-7 - частково придатний продукт, слабке обґрунтування; 0-4 - продукт не відповідає завданню або містить критичні помилки	**12**
МО3. Аналітичний HR-кейс: KPI та мотивація	релевантність і вимірюваність KPI; коректність розрахунків / логіки показників; узгодженість матеріальних і нематеріальних стимулів; реалістичність; доказовість висновків	13-15 - система цілісна, коректна і доказово обґрунтована; 10-12 - загалом коректна з окремими неточностями; 6-9 - часткове рішення, недостатня узгодженість; 0-5 - рішення невалідне або необґрунтоване	**15**
МО4. Рольова професійна взаємодія і презентація	ясність і професійність комунікації; аргументація; здатність ставити / уточнювати запитання і реагувати на контраргументи; дотримання етичних норм; індивідуальний внесок	13-15 - професійна, структурована і переконлива взаємодія; 10-12 - достатній рівень з окремими комунікативними недоліками; 6-9 - частково результативна взаємодія; 0-5 - комунікативна мета не досягнута	**15**
МО5. Інтегративний HR-проєкт і захист	інтеграція HR-процесів; якість аналізу даних і кадрових ризиків; реалістичність HR-стратегії; обґрунтованість заходів з утримання і змін; якість захисту та підтвердження власного внеску	18-20 - комплексне, узгоджене й професійно обґрунтоване рішення; 14-17 - сильне рішення з окремими недоліками; 10-13 - базове рішення з прогалинами в інтеграції / обґрунтуванні; 0-9 - фрагментарний або непридатний результат	**10**

МО6. Наукова робота	актуальність і обґрунтованість теми; логічність дослідження; якість аналізу; обґрунтованість результатів і висновків; використання наукових джерел; самостійність виконання; якість оформлення та захисту	18–20 – цілісна, самостійна й належно обґрунтована наукова робота; 14–17 – якісна робота з окремими недоліками; 10–13 – базовий рівень із прогалинами в аналізі та обґрунтуванні; 0–9 – фрагментарна робота із суттєвими недоліками	**10**
Екзамен	теоретико-концептуальна коректність; аналіз професійної ситуації; обґрунтування управлінського рішення; професійна комунікація та здатність пояснити логіку відповіді	27-30 - повне й доказове інтегроване виконання; 22-26 - правильне виконання з окремими неточностями; 18-21 - базовий рівень, часткове обґрунтування; 0-17 - результат не демонструє достатнього досягнення заявлених ПРН	**30**

11.5. Шкала оцінювання

Сума балів	Оцінка ECTS	Національна оцінка для екзамену, курсової роботи / проєкту, практики	Національна оцінка для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	зараховано
74-81	C	добре	зараховано
64-73	D	задовільно	зараховано
60-63	E	задовільно	зараховано
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням освітнього компонента	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням освітнього компонента

12. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Здобувачі самостійно виконують навчальні та контрольні завдання, належно цитують використані джерела, декларують повторне використання власних раніше створених матеріалів (якщо воно допускається) та дотримуються визначених для кожної роботи правил співпраці й допомоги.

Оцінювана робота	Режим використання ШІ	Дозволено / обмеження	Підтвердження самостійності
МО1. Ситуаційне тестування і мінікейс	заборонено під час контрольованого виконання	Не використовуються генеративний ШІ та стороння допомога; інші цифрові засоби - лише якщо прямо дозволені умовою завдання.	індивідуальне виконання в контрольованих умовах / Moodle; за потреби - коротке пояснення відповіді
МО2. Професійні HR-документи	обмежено дозволено з декларуванням	Допускаються генерація ідей, мовне редагування, структурування. Остаточний зміст, професійні рішення, перевірка норм і джерел - відповідальність здобувача.	чернетки / версії документа та усне пояснення ключових рішень за запитом викладача
МО3. KPI та мотиваційний пакет	обмежено дозволено з декларуванням	Можна використовувати ШІ для пошуку альтернатив і технічної допомоги; вихідні дані, логіка KPI, розрахунки та обґрунтування мають бути перевірені й відтворювані здобувачем.	подання вихідних даних / проміжних розрахунків; пояснення логіки показників
МО4. Рольова взаємодія і презентація	дозволено лише на етапі підготовки з декларуванням суттєвої допомоги	Під час оцінюваної рольової взаємодії використання ШІ не допускається. Для підготовки можливі ідеї, тренувальні запитання, мовне редагування.	особисте виконання ролі, відповіді на запитання, фіксація індивідуального внеску
МО5. Інтегративний HR-проєкт	обмежено дозволено з декларуванням	Допускаються ідеї, структурування, технічна допомога і візуалізація. Заборонено подавати згенерований продукт як повністю власний; факти, джерела, дані й висновки обов’язково перевіряються.	обов’язковий короткий захист; на вимогу - чернетки, промпти / історія змін, вихідні дані
МО6. Наукова робота	обмежено дозволено з декларуванням	Допускаються пошук ідей, структурування, мовне редагування та технічна допомога. Джерела, дані, результати й висновки мають бути перевірені здобувачем.	захист результатів; відповіді на запитання; за потреби – чернетки, використані джерела та пояснення власного внеску
Екзамен	заборонено, якщо інше прямо не визначено умовами екзаменаційного завдання	Генеративний ШІ та стороння допомога не використовуються під час підсумкового контролю.	контрольоване індивідуальне виконання; відповіді на уточнювальні питання

- Суттєве використання ШІ декларується із зазначенням назви системи, мети, етапів і характеру допомоги та способу перевірки отриманого результату.

- Забороняється вводити до зовнішніх систем персональні дані інших осіб, конфіденційну або службову інформацію, екзаменаційні матеріали та інші дані з обмеженим доступом.
- Результат автоматизованого детектора використання ШІ, особливості стилю тексту або сам факт використання ШІ не є самостійним і достатнім доказом порушення академічної доброчесності.
- До початку виконання кожного оцінюваного завдання викладач повідомляє дозволені й заборонені джерела, технічні засоби, форми співпраці та режим використання ШІ. Застосовуються Положення про систему забезпечення академічної доброчесності в УНУ, Політика відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту та інші локальні нормативні акти Університету.

13. МЕТОДИЧНЕ ТА МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Навчально-методичні матеріали:

1. Банар О.В. Методичні вказівки для виконання практичних завдань та самостійної роботи з дисципліни «Управління персоналом у сфері торгівлі» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності D7 «Торгівля», освітньої програми «Торговельне підприємництво в аграрній сфері». Умань, 2026.
2. Банар О.В. Методичні вказівки для виконання контрольних робіт з дисципліни «Управління персоналом у сфері торгівлі» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності D7 «Торгівля», освітньої програми «Торговельне підприємництво в аграрній сфері». Умань, 2026.
3. Банар О.В. Електронний навчальний курс для дистанційного вивчення освітнього компонента «Управління персоналом у сфері торгівлі» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності D7 «Торгівля», освітньої програми «Торговельне підприємництво в аграрній сфері». Умань, 2026.

Обладнання та програмне забезпечення: комп’ютерна техніка, мультимедійне обладнання, доступ до мережі Інтернет, Moodle УНУ, офісні та аналітичні програмні засоби, електронні таблиці та засоби візуалізації даних.

Електронний навчальний курс: Moodle УНУ - курс «Управління персоналом у сфері торгівлі»

Інші ресурси: наукова бібліотека УНУ, інституційний репозитарій, офіційні вебресурси органів державної влади, міжнародних організацій та професійних HR-об’єднань.

14. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Основні

1. Менеджмент персоналу : підручник / Л. Алексеєнко, В. Брич, О. Борисяк та ін. ; за заг. ред. В. Я. Брича. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 640 с.

2. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямулич М. І., Хілуха О. А., Косінський П. М. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с.
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : ФОП Ямчинський О. В., 2022. 371 с.
4. Козлова О. Г., Захарова І. О., Дєнєжніков С. С., Статівка В. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / за заг. ред. І. О. Захарової. Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2023. 178 с.
5. Криворучко С. В. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. Київ; Торонто : Гнозіс, 2023. 692 с.
6. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент : навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
7. Dessler G. Human Resource Management. 17th ed. Pearson, 2024. 688 p. ISBN 978-0-13-792739-5.

Додаткові

1. Шикеринець В. В., Дутчак О. І., Базіняк І. І., Маланюк Т. З., Качмар О. В. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2022. 44 с.
2. Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М. та ін. Менеджмент персоналу : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль : ЗУНУ, 2021. 334 с.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами та доповненнями).
4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями).
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (зі змінами та доповненнями).
6. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (зі змінами та доповненнями).
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI (зі змінами та доповненнями).

15. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Уманський національний університет. Офіційний вебсайт. https://udau.edu.ua/
2. Віртуальне навчальне середовище Moodle УНУ. https://moodle-a.unu.edu.ua/
3. Наукова бібліотека Уманського національного університету. https://library.udau.edu.ua/
4. Законодавство України: офіційний вебпортал Верховної Ради України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/main
5. Міністерство економіки України. Офіційний вебсайт. https://me.gov.ua/

6. Державна служба статистики України. Офіційний вебсайт. https://www.ukrstat.gov.ua/
7. ILOSTAT. International Labour Organization - міжнародна база статистичних даних у сфері праці та зайнятості. https://ilostat.ilo.org/
8. Society for Human Resource Management (SHRM) - професійні й аналітичні матеріали з управління персоналом, HR-технологій та People Analytics. https://www.shrm.org/
9. European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion - матеріали з питань зайнятості, розвитку навичок, трудових відносин, соціального діалогу та трансформації ринку праці. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/index_en

16. ВИЗНАННЯ ТА ПЕРЕЗАРАХУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Визнання та перезарахування результатів навчання, здобутих в інших закладах освіти, за програмами академічної мобільності, а також у неформальній та інформальній освіті, здійснюється відповідно до законодавства України та чинних локальних нормативних актів Уманського національного університету. Здобувач подає документи / докази результатів навчання у порядку, встановленому Університетом; рішення приймається за результатами зіставлення змісту, обсягу та досягнутих результатів навчання.

17. ВІДОМОСТІ ПРО ПЕРЕГЛЯД І ЗМІНИ

Навчальний рік	Дата перегляду	Короткий зміст змін / підстава
2026/2027		