

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ НАФТИ І ГАЗУ

Інститут економіки та менеджменту

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор інституту
економіки та менеджменту



Сергій ПОБИГУН

« 09 » 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РОЗВИТКОМ

Освітній рівень другий (магістерський) рівень
(назва освітнього рівня)

Галузь знань D Бізнес, адміністрування та право
(шифр і назва галузі знань)

Спеціальність D3 Менеджмент
(код і назва спеціальності)

Освітня програма Менеджмент енергетичної інженерії
(назва ОП)

Статус дисципліни Обов'язкова
(обов'язкова/вибіркова)

Мова викладання українська

2025 р.

Розробник(и):

Професор кафедри менеджменту та адміністрування, д.е.н.,
професор

(посада, назва кафедри, науковий ступінь, вчене звання)

sviatoslav.kis@nung.edu.ua



(підпис)

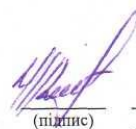
Святослав КІСЬ

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Схвалено на засіданні кафедри менеджменту та адміністрування
(назва кафедри)

Протокол від «26» серпня 2025 року № 1.

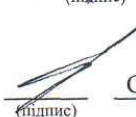
Завідувач кафедри менеджменту та адміністрування
(назва кафедри)



(підпис)

Ірина КІНАШ
(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Гарант ОП Менеджмент енергетичної інженерії
(назва програми)



(підпис)

Святослав КІСЬ
(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

1 ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ

Мета і завдання дисципліни	Мета вивчення дисципліни – надати здобувачам можливість здобути необхідні теоретичні знання та практичні навички з питань стратегічного управління розвитком людських ресурсів соціально-економічних систем. Для досягнення мети навчальний процес спрямовано на вивчення широкого кола загальних питань стосовно методів, моделей і критеріїв виконання функцій стратегічного управління (планування, організовування, мотивування і контролю) розвитком людських ресурсів соціально-економічних систем. Основне завдання вивчення дисципліни «Стратегічне управління людським розвитком» - викласти теорію і практику прийняття рішень щодо розвитку людських ресурсів, в тому числі підприємств енергетичної галузі, на високому професійному рівні, що відповідав би сучасним вимогам до підготовки фахівців.
Посилання на розміщення дисципліни на навчальній платформі	
Попередні вимоги для вивчення дисципліни (пререквізити)	
Постреквізити	ЗП 01 Лідерство, комунікації та командотворення в інженерії ПП 10 Переддипломна практика
Результати навчання	ПРН5. Планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах. ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач. ПРН11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу. ПРН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу). ПРН15. Вміти організовувати командну роботу людських ресурсів організації, планувати та забезпечувати їх розвиток для реалізації інженерних проектів.
Компетентності	ЗК3. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій; ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність); ФК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани; ФК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту; ФК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації; ФК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми; ФК8. Здатність використовувати психологічні технології

	роботи з персоналом; ФК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію; ФК12. Здатність забезпечувати взаємодію між інженерним та управлінським персоналом, формувати ефективні команди, організовувати та планувати розвиток персоналу.
Підсумковий контроль, форма	Іспит
Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)	Комунікабельність; логічне мислення; позитивне мислення; самодисципліна й самоконтроль; бажання вчитися та постійно розвиватися, комплексне рішення проблем, критичне мислення формування власної думки та прийняття рішень тощо.

2 ПОЛІТИКА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1) щодо відвідування занять і поведінки на них

Згідно «Положення про організацію освітнього процесу в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу» (<https://rb.gy/9drqjd>) відвідування здобувачами вищої освіти всіх аудиторних занять за чинним протягом семестру розкладом є обов'язковим. Відвідування та запізнення не мають прямого впливу на систему нарахування балів, однак у разі систематичних пропусків занять та невиконання передбачених оцінюваних активностей (тестування, практичних робіт), викладач залишає за собою право доповісти про даний випадок в дирекцію інституту в письмовій формі.

Під час лекційних занять дозволяється використання мобільних телефонів, ноутбуків та планшетів для перегляду презентаційних та текстових складових лекційних матеріалів. Під час практичних занять дозволяється використовувати телефони та планшети для перегляду презентаційних матеріалів, а також власні ноутбуки для виконання практичних робіт та демонстрації результатів роботи під час захисту.

Вітається активність здобувача на лекціях та уміння ставити запитання за темою лекції до викладача.

У разі проведення заняття з використанням засобів дистанційного навчання, доступ до відеоконференції здійснюється виключно з корпоративного облікового запису електронної пошти з метою ідентифікації здобувача вищої освіти. У разі, якщо захисти практичних робіт проходять з використанням засобів дистанційного навчання, здобувач на час захисту роботи зобов'язаний увімкнути відеозв'язок.

2) щодо дотримання принципів академічної доброчесності

Здобувачі освіти зобов'язані неухильно виконувати «Положення про академічні доброчесність працівників та здобувачів вищої освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу» (від 05.04.2022р., наказ №73). (<https://cutt.ly/mBXaYsd>). Зокрема, самостійно виконувати аудиторні завдання, не фальсифікувати свої результати навчання; уникати списування, не користуватися підказками інших осіб під час проведення заходів поточного контролю знань; дотримуватися коректності в посиланнях на джерела інформації у разі запозичення відомостей, тверджень та ідей.

3) щодо оцінювання

Форма зарахування навчальної дисципліни відповідає вимогам навчального плану і враховує специфіку дисципліни, у тому числі поставлені цілі та результати навчання.

Здобувачів інформують на першому занятті з даної дисципліни про правила зарахування навчальної дисципліни, у тому числі – обсяг вимог, форми та критерії оцінювання. До всіх здобувачів застосовуються єдині принципи, вимоги та критерії оцінювання. Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою. Бали нараховуються за наступним співвідношенням: лекції – 40% семестрової оцінки, практичні заняття – 60% семестрової оцінки.

Оцінювання знань здобувачів проводиться за результатами комплексного контролю за модулем М1 за умови виконання практичних занять та підсумкового контролю (колоквіуму). За мінімального рівня результатів навчання (за семестр отримано не менше 35 балів за шкалою ЄКТС) здобувач вищої освіти допускається до семестрового контролю з дисципліни. Форма семестрового контролю – іспит.

У разі застосування дистанційної технології навчання поточний та семестровий контроль здійснюються згідно «Положення щодо організації поточного, семестрового контролю та атестації здобувачів вищої освіти із застосуванням дистанційних технологій» від 22.10.2022р. (наказ №262). (<https://docs.google.com/document/d/1k1u-E7XpKvPDKWcdyuuuvuID-CqO5HoDmbYBeyInoxQ/edit>).

Пропуски занять без поважної причини відпрацьовуються здобувачем згідно розкладу консультацій, що подано на сайті кафедри MiA.

При оцінюванні надається перевага стандартизованим методам, а за змістом оцінюється рівень сформованості умінь та навичок, що визначені в освітньо-професійній програмі підготовки другого магістерського рівня за обраною спеціальністю.

4) щодо кінцевих термінів (дедлайнів) та перескладання

Здобувач повинен протягом навчального семестру вчасно (до наступного заняття або визначеної дати) виконувати всі завдання, передбачені даною робочою програмою.

Умови допуску до перескладання модульного та підсумкового контролів, графік і форми перескладання регламентовані Положенням про організацію освітнього процесу в ІФНТУНГ, зазначеному в пункті 1 цього розділу.

5) щодо визнання результатів навчання у неформальній освіті (у випадку наявності такої можливості)

Визнання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача освіти можливе при поданні здобувачем заяви щодо визнання; ідентифікації задекларованих у письмовій формі результатів неформального та/або інформального навчання, які підлягають оцінюванню за даною дисципліною; оцінювання задекларованих результатів навчання особи; прийняття рішення про визнання та зарахування особі відповідних освітніх компонентів (складових освітніх компонентів) освітньої програми або відмову у визнанні, згідно Положення про порядок визнання результатів навчання отриманих у неформальній та інформальній освіті в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу [<http://surl.li/kyico>].

Результати пройденого здобувачем он-лайн курсу (платформа World Scholars Hub: <https://worldscholarshub.com/uk/best-free-project-management-courses-with-certificates/>, Платформа Prometheus: Сучасне керівництво проектами - мистецтво порушення правил, платформа Coursera: <https://www.coursera.org/courseraplus/special/insite?redirectedfromexpired>, платформа BizMag: <https://bizmag.com.ua/bezkoshtovni-kursy-z-upravlinnia-proektamy/>, ін.) можуть бути враховані як частина (чи повною мірою) даної навчальної дисципліни, якщо вони відповідають окремим елементам змісту робочої програми та забезпечують необхідні компетентності і програмні результати навчання даної дисципліни.

Уніфікована інформація

6) щодо оскарження результатів контрольних заходів

Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження оцінки з дисципліни отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснюється відповідно до Положення про звернення здобувачів вищої освіти з питань, пов'язаних з освітнім процесом, затвердженого наказом ректора університету № 43 від 24.02.2020 року. Ознайомитись з документом можна за адресою <https://salo.li/4e3C9Ef>

7) щодо конфліктних ситуацій

Спілкування учасників освітнього процесу (викладачі, здобувачі) відбувається на засадах партнерських стосунків, взаємопідтримки, взаємоповаги, толерантності та поваги до особистості кожного, спрямованості на здобуття істинного знання. Вирішення конфліктних ситуацій здійснюється відповідно до Положення про вирішення конфліктних ситуацій в ІФНТУНГ, затвердженого наказом ректора університету № 44 від 24.02.2020 року. Ознайомитись з документом можна за адресою <https://salo.li/Bf3dee7>

8) щодо опитування здобувачів

Після завершення курсу здобувачу надається можливість пройти опитування стосовно якості викладання дисципліни за адресою <https://salo.li/87d1f3F>

9) щодо політики використання інструментів генеративного штучного інтелекту в навчальному процесі

Всі учасники освітнього процесу повинні дотримуватися базових принципів використання інструментів генеративного штучного інтелекту відповідно до Положення про загальні політики використання інструментів генеративного штучного інтелекту в навчальному процесі ІФНТУНГ, затвердженого наказом ректора університету від 15.03.2024 року № 82. Ознайомитись з документом можна за покликанням <https://salo.li/1E36Aae>.

3 СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РОЗВИТКОМ»

3.1 Обсяг навчальної дисципліни

Ресурс годин на вивчення дисципліни «Стратегічне управління людським розвитком» згідно з чинним НП, розподіл по семестрах і видах навчальної роботи для різних форм навчання характеризує таблиця 1.

Таблиця 1 – Розподіл годин, виділених на вивчення дисципліни

Найменування показників	Усього	Розподіл по семестрах	
		Семестр I	
Кількість кредитів ECTS	4	4	
Загальний обсяг часу, год.	120	120	
Аудиторні заняття, год., у т.ч.:	40	40	
– лекційні заняття	18	18	
– практичні/семінарські заняття	22	22	
– лабораторні заняття	-	-	
Самостійна робота, год	80	80	
Форма семестрового контролю (іспит, залік, захист КР, захист КП)	Іспит	Іспит	

3.2. Лекційні заняття

Тематичний план лекційних занять дисципліни характеризує таблиця 2.

Таблиця 2 – Тематичний план лекційних занять

Шифр	Назви модулів (М), змістових модулів (ЗМ), тем (Т) та їх зміст	Кількість годин	Література
М 1	Концептуальні засади управління людським розвитком. Формування стратегії людського розвитку.	18	
ЗМ 1	Концептуальні засади управління людським розвитком. Формування стратегії людського розвитку.	18	
Т 1.1	Людський розвиток як стратегічний ресурс організації. Еволюція концепції людського капіталу. Сутність людського розвитку та його відмінність від розвитку персоналу. Роль людського розвитку у забезпеченні конкурентоспроможності організації. Місце управління людськими ресурсами у стратегуванні.	2	1; 2; 8; 9; 21
Т 1.2	Зовнішнє середовище і фактори впливу на людський розвиток. Технологічні, демографічні, ринкові, інституційні фактори. Виклики цифрової трансформації та глобалізації. Тренди майбутнього в розвитку людських ресурсів: майстерність, гнучкі навички, освіта впродовж життя.	4	1; 3; 6; 10; 18; 19; 20
Т 1.3	Стратегічний аналіз та моделювання стратегії людського розвитку. SWOT, PESTEL, VRIO, HR-аналіз. Оцінка кадрового потенціалу та кадрового ризику. Типи HR-стратегій (інноваційна, адаптаційна, стабілізаційна, зростання). Формування стратегічних цілей та ключових показників (HR KPIs).	4	1; 11; 14; 16; 33
Т 1.4	Стратегічні програми розвитку персоналу в енергетичній галузі. Підготовка, перепідготовка та сертифікація кадрів відповідно до галузевих стандартів. Освіта впродовж життя та корпоративні освітні платформи енергетичних компаній. Розвиток лідерства, культури безпеки та формування	2	1; 5; 10; 13; 15; 17; 28; 29; 34

	кадрового резерву. Стратегії залучення, утримання та мотивації персоналу в умовах високотехнологічних ризиків		
Т 1.5	Цифрова трансформація HR. Особливості управління людським розвитком в умовах цифрових трансформацій. Автоматизація HR-процесів, аналітика, штучний інтелект. Онлайн-навчання.	2	1; 4; 7; 12; 18; 22; 23
Т 1.6	Реалізація процесів та процедур стратегічного управління розвитком людських ресурсів енергетичних підприємств. Підходи до оцінки стану, проблем, потреб і перспектив розвитку людських ресурсів на енергетичних підприємствах. Сталий розвиток та ESG у контексті людського розвитку. Галузеві практики стратегічного управління людським розвитком.	4	1; 13; 15; 28; 29; 33; 34

3.3. Практичні (семінарські) заняття

Теми практичних занять дисципліни наведено у таблиці 3.

Таблиця 3 – Теми практичних (семінарських) занять

Шифр	Назви модулів (М), змістових модулів (ЗМ), тем практичних (семінарських) занять	Кількість годин	Література
М 1	Концептуальні засади управління людським розвитком. Формування стратегії людського розвитку.	22	
ЗМ 1	Концептуальні засади управління людським розвитком. Формування стратегії людського розвитку.	22	
Т 1.1	Людський розвиток як стратегічний ресурс організації.	2	1; 2; 8; 9
Т 1.2	Зовнішнє середовище і фактори впливу на людський розвиток.	6	1; 3; 6; 10; 18; 19
Т 1.3	Стратегічний аналіз та моделювання стратегії людського розвитку.	4	1; 11; 14; 16
Т 1.4	Стратегічні програми розвитку персоналу в енергетичній галузі.	4	1; 5; 10; 13; 15; 17
Т 1.5	Цифрова трансформація HR.	2	1; 4; 7; 12; 18
Т 1.6	Стратегічні програми розвитку персоналу в енергетичній галузі.	4	1; 13; 15

3.4. Лабораторні заняття

Лабораторні заняття не передбачені.

3.5. Завдання для самостійної роботи здобувача

Види самостійної роботи в межах даного курсу наводяться у таблиці 4.

Таблиця 4 – Види самостійної роботи

Найменування видів самостійної роботи	Кількість годин
- самостійне опрацювання лекційного матеріалу, підготовка до семінарських занять, виконання практичних робіт;	30
- підготовка до модульного теоретичного контролю;	10
- робота з літературою, підготовка огляду літературних джерел за досліджуваною тематикою та виконання індивідуального завдання;	30
- підготовка презентації індивідуального завдання та виступу.	10
Усього годин	80

Перелік матеріалу, який виноситься на самостійне вивчення, наведено у таблиці 5.

Таблиця 5 – Матеріал, що виноситься на самостійне вивчення

Шифр	Назви модулів (М), змістових модулів (ЗМ), питання, які виноситься на самостійне вивчення	Кількість годин	Література
М 1	Концептуальні засади управління людським розвитком. Формування стратегії людського розвитку.	80	
ЗМ 1	Концептуальні засади управління людським розвитком. Формування стратегії людського розвитку.	80	
Т 1.1	Людський розвиток як стратегічний ресурс організації: сутність, значення та роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Еволюція концепції людського капіталу та особливості розвитку людського потенціалу в сучасних організаціях. Місце управління людськими ресурсами у стратегуванні організації та його вплив на досягнення стратегічних цілей.	15	8; 9; 21
Т 1.2	Вплив сучасних суспільно-економічних змін на формування та використання людського потенціалу організації. Адаптація персоналу до умов цифровізації та міжнародної інтеграції економіки. Нові підходи до професійного навчання, розвитку компетентностей і підвищення конкурентоспроможності працівників упродовж життя.	20	1; 6; 10; 18; 19; 20
Т 1.3	Методи оцінювання кадрового потенціалу організації та виявлення ризиків у сфері управління людськими ресурсами. Підходи до вибору та реалізації стратегії управління людськими ресурсами відповідно до цілей розвитку організації. Формування стратегічних цілей у сфері управління персоналом та система показників оцінювання їх досягнення.	20	14; 16; 33
Т 1.4	Сучасні підходи до професійної підготовки та розвитку компетентностей працівників енергетичної галузі. Формування кадрового резерву та розвиток лідерського потенціалу як складова забезпечення сталого розвитку енергетичних підприємств. Інструменти залучення, утримання та стимулювання персоналу в умовах технологічних змін і підвищених вимог до безпеки праці.	10	1; 10; 13; 15; 17; 28; 29; 34
Т 1.5	Вплив цифрових технологій на розвиток людських ресурсів та трансформацію системи управління персоналом. Використання сучасних інформаційних систем, HR-аналітики та штучного інтелекту в управлінні персоналом. Дистанційне навчання та цифрові інструменти підвищення кваліфікації працівників в умовах цифрової економіки.	5	1; 18; 22; 23
Т 1.6	Оцінювання кадрового потенціалу енергетичних підприємств та визначення пріоритетних напрямів його розвитку. Впровадження принципів сталого розвитку та ESG-підходів у систему управління людськими ресурсами. Сучасний досвід стратегічного управління людським розвитком на підприємствах енергетичної галузі.	10	1; 28; 29; 33; 34

Контроль за опрацюванням тем, винесених на самостійне навчання, входить до поточного оцінювання за відповідними змістовними модулями.

4 НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

4.1 Основна література

1. Стратегічне управління людським розвитком: матеріали для вивчення дисципліни, розміщені на дистанційній платформі ІФНТУНГ: <https://dn.nung.edu.ua/course/view.php?id=4911>
2. Лопатинський Ю., Кифяк В. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч.-метод. посіб. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2024. 216 с. URL: <https://tinyurl.com/2ftt5bka>
3. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / уклад. О. В. Безпалько, А. Д. Бергер, Т. М. Березянко, Ю. М. Гринюк, Д. Г. Грищенко, О. І. Драган, А. С. Зеніна-Біліченко, Л. М. Мазник, Л. І. Тертична, О. М. Соломка, О. А. Чигриниць; за заг. ред. О. І. Драган. Київ: МПП «ЛИНО», 2022. 612 с. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/items/a5bae0a2-c352-4870-8b79-448453ca98ec>
4. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / Бортняк В. А., Вітвіцький С. С., Дніпров О. С. та ін.; за заг. ред. В. П. Петкова. Київ: КНТ, 2025. 312 с.

4.2 Додаткова література

5. Kis S., Malynovska G., Pawlik J., Kis H., Wolniak R., Yatsiuk O., Bembenek M. Methodology and practical test of human capital assessment of Ukrainian oil and gas enterprises in the context of sustainable development. *Sustainability*. 2025. Vol. 17, No. 6. P. 2366. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/6/2366>
6. Дідур Г. І., Телічко Н. А., Петрів І. М., Солдатова А. В. Формування організаційно-економічного механізму управління розвитком персоналу. *Актуальні проблеми сталого розвитку*. 2025. Т. 2, № 2. С. 25-33. URL: <http://lib.osau.edu.ua/jspui/handle/123456789/5277>
7. Шабатура, Т. С., Замлинська, О. В., Осик, С. В., & Селезньова, Г. О. (2023). Цифрові аспекти стратегічного управління як інструменту підвищення економічної ефективності діяльності компанії. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*, (3), 71–79. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/45302/1/apie_2023_3_13.pdf
8. Кісь С., Колісник М., Кісь Г., Петренко В., Пукаляк В. Про модель формування людського капіталу працівників системи державного управління України. *Координати державного управління*. 2025. Вип. 2. С. 251–270. URL: <https://kpu-journal.com.ua/index.php/journal/issue/archive>
9. Кісь С., Малиновська Г., Іваночко Р., Береговський Ю. Людський капітал як необхідна умова забезпечення розвитку підприємства. *Modern Economics*. 2023. № 42. С. 52–61. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/42-2023/kis.pdf>
10. Кісь С. Я., Кісь Г. Р., Малиновська Г. В. Ресурсне забезпечення та розвиток людського капіталу як основа формування бізнес-екосистеми нафтогазових підприємств. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 5(33). С. 341–355. URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/11308/11367>
11. Кісь С., Колісник М., Кісь Г., Петренко В., Пукаляк В. Про модель формування людського капіталу працівників системи публічного управління України. *Координати публічного управління*. 2024. № 2(3). С. 251–270. URL: <https://kpu-journal.com.ua/index.php/journal/article/view/47/46>
12. Кісь С. Я., Мазур Ю. М., Пукаляк В. Г. Вплив цифрової трансформації на залученість та мотивацію працівників. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 7(35). С. 286–297. URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/12946/13008>
13. Карбовська Л.О., Мазур Ю.В., Братусь Г.А. Управління персоналом підприємств енергетичного сектору України. *Економіка та суспільство*. Випуск №67. 2024. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/4728/4669/>
14. Кісь С. Я., Кондрин М. Б., Мазур Ю. М. Утримання талантів у стартапах: особливості та практичні інструменти. *Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2023. № 2(28). С. 143–152. URL: <https://eung.nung.edu.ua/index.php/ecom/article/view/600/409>
15. Кісь С. Я., Колісник М. О., Петренко В. П., Пукаляк В. Г. До обґрунтування доцільності підготовки фахівців з менеджменту у сфері енергетичної інженерії. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія: Економіка та*

управління в нафтовій і газовій промисловості. 2024. № 2(30). С. 20–33. URL: [https://doi.org/10.31471/2409-0948-2024-2\(30\)-20-33](https://doi.org/10.31471/2409-0948-2024-2(30)-20-33)

16. Чудик І. І., Дзвінчук Д. І., Кісь С. Я., Петренко В. П. Модель співпраці публічної влади і людських ресурсів в процесах стратегування. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2024. Вип. 41. С. 128–136. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ruau_2024_41_19.

17. Станьковська І.М., Яців У.В., Станьковський Т.В., Голубовський О.З. Управління процесами розвитку персоналу енергетичних підприємств на засадах проектного підходу. *Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2023. № 2(28). С. 18–30. <https://eung.nung.edu.ua/index.php/ecom/article/view/587/388>

18. Ситник Й., Пригарний С., Дмитришин З. Методи розвитку персоналу в умовах трансформацій. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-78>

19. Драган О., Бергер А., Мізюк А. Професійний розвиток персоналу згідно умов трансформацій у підприємстві. *Київський економічний науковий журнал*. 2024. № 4. С. 71–78. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2024-4-10>

Інформаційні ресурси в Інтернеті

20. Державна служба статистики України : офіційний вебсайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

21. Management.com.ua: інтернет-портал для управлінців. URL: <http://www.management.com.ua/>.

22. HR-Ліга. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом : офіційний вебсайт. URL: <https://hrliga.com/>.

23. Кадровик.UA : професійне кадрове видання. URL: <http://www.kadrovik.ua/>.

24. Кабінет Міністрів України : Урядовий портал. URL: <http://www.kmu.gov.ua/>.

25. Міністерство освіти і науки України : офіційний вебсайт. URL: <https://mon.gov.ua/>.

26. Міністерство соціальної політики України : офіційний вебсайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/>.

27. Міністерство економіки України : офіційний вебсайт. URL: <https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>.

28. Міністерство енергетики України : офіційний вебсайт. URL: <https://mev.gov.ua/>.

29. Група Нафтогаз : офіційний вебсайт. URL: <https://www.naftogaz.com/>.

30. United Nations Development Programme (UNDP). Human Development Reports. URL: <https://hdr.undp.org/>.

31. The World Bank Data : офіційний вебсайт. URL: <https://data.worldbank.org/>.

32. World Health Organization (WHO) : офіційний вебсайт. URL: <https://www.who.int/>.

33. Deloitte. Global Human Capital Trends 2025. URL: <https://www.deloitte.com/ua/uk/about/press-room/human-capital-trends-2025.html>.

34. Академія ДТЕК : офіційний вебсайт. URL: <https://academydtek.com/uk-ua>.

5 ФОРМИ ТА МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Форми і методи навчання й оцінювання в межах дисципліни «Стратегічне управління людським розвитком» наведені в таблиці 6.

Таблиця 6 – Забезпечення програмних результатів навчання відповідними формами та методами

Шифр програмного результату навчання	Методи навчання (МН)	Форми і методи оцінювання (МФО)
ПРН 5 ПРН 10 ПРН 11 ПРН 13	МН 1.1 – лекція МН 1.2 - розповідь-пояснення МН 1.3 – бесіда МН 2.1 – ілюстрування МН 2.4 – мультимедійні методи	МФО 1 - іспит МФО 4 – поточний контроль МФО 8 – тестовий контроль

	МН 3.4 – практичні роботи МН 18 – методи самостійної роботи вдома МН 19 - робота під керівництвом викладача МН 20.1 - кейс-метод МН 20.7 - бесіда-діалог	
--	--	--

Примітка: Методи навчання (МН) та форми і методи оцінювання (МФО) шифруються Згідно наказу ІФНТУНГ №150 від 24.06.2021 «Про шифрування методів навчання, методів і форм оцінювання».

6 МЕТОДИ КОНТРОЛЮ ТА СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ

Розподіл балів, які здобувачі освіти можуть отримати за результатами кожного виду поточного та підсумкового контролів, наведено в таблиці 7.

Таблиця 7 – Розподіл балів оцінювання

Види робіт, що контролюються	Максимальна кількість балів
ЗМ 1, всього, у т.ч.:	100
засвоєння теоретичного матеріалу, колоквиум	40
практичні та семінарські заняття, усього	40
у т. ч. за темами:	
Т 1.1,	5
Т 1.2	10
Т 1.3	10
Т 1.4	5
Т 1.5	5
Т 1.6	5
виконання індивідуальної самостійної роботи (написання есе)	20
Усього балів	100

Для визначення ступеня оволодіння навчальним матеріалом з подальшим його оцінюванням застосовуються рівні навчальних досягнень здобувачів вищої освіти, наведені в таблиці 8.

Таблиця 8 – Рівні навчальних досягнень

Рівні навчальних досягнень	Відсоток балу за виконання завдань	Критерії оцінювання навчальних досягнень	
		Теоретична підготовка	Практична підготовка
		Здобувач вищої освіти	
Відмінний	90...100	вільно володіє навчальним матеріалом, висловлює свої думки, робить аргументовані висновки, рецензує відповіді інших здобувачів, творчо виконує індивідуальні та колективні завдання; самостійно знаходить додаткову інформацію та використовує її для реалізації поставлених перед ним завдань; вільно використовує нові інформаційні технології для поповнення власних знань	може аргументовано обрати раціональний спосіб виконання завдання й оцінити результати власної практичної діяльності; виконує завдання, не передбачені навчальною програмою; вільно використовує знання для вирішення поставлених перед ним завдань

Достатній	75...89	вільно володіє навчальним матеріалом, застосовує знання на практиці; узагальнює і систематизує навчальну інформацію, але допускає незначні недоліки у порівняннях, формулюванні висновків, застосуванні теоретичних знань на практиці	за зразком самостійно виконує практичні завдання, передбачені програмою; має стійкі навички виконання завдання
Задовільний	60...74	володіє навчальним матеріалом поверхово, фрагментарно, на рівні запам'ятовування відтворює певну частину навчального матеріалу з елементами логічних зв'язків, знає основні поняття навчального матеріалу	має елементарні, нестійкі навички виконання завдання
Незадовільний	менше 60	має фрагментарні знання (менше половини) у незначному загальному обсязі навчального матеріалу; відсутні сформовані уміння та навички; під час відповіді допускаються суттєві помилки	планує та виконує частину завдання за допомогою викладача

Результати навчання з дисципліни оцінюються за 100-бальною шкалою (від 1 до 100) з переведенням в оцінку за традиційною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») відповідно до шкали, наведеної в таблиці 9.

Таблиця 9 - Шкала оцінювання: національна та ECTS

Національна	Університетська (в балах)	ECTS	Визначення ECTS
Відмінно	90-100	A	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок
Добре	82-89	B	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками
	75-81	C	Добре – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок
Задовільно	67-74	D	Задовільно - непогано, але зі значною кількістю недоліків
	60-66	E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії
Незадовільно	35-59	FX	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим, як отримати залік або скласти іспит
	0-34	F	Незадовільно – необхідна серйозна подальша робота

7 ЗАСОБИ НАВЧАННЯ

В умовах очного навчання викладачем використовується обладнання для мультимедійних презентацій: мультимедійний проєктор, екран проєкційний, ноутбук. Вимоги до здобувачів освіти щодо наявності обладнання відсутні.

В умовах навчання з використанням дистанційних технологій необхідна наявність ноутбука, персонального комп'ютера або мобільного пристрою (телефон, планшет) з підключенням до мережі інтернет, відеокамерою і мікрофоном. Навчальні заняття з дисципліни проводяться з використанням платформи Google Meet та Google Classroom, Moodle.