



Силабус курсу HR-технології в міжнародному бізнесі

Ступінь вищої освіти – бакалавр

Освітня програма – «Міжнародні та регіональні політичні комунікації»

Рік навчання: 4, Семестр: 8

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу

канд.екон. наук, доцент, доцент кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу. **Наталія ФАЛОВИЧ**

Контактна інформація

E-mail: n.falovych@gmail.com Tel: (098) 24-399-45

Опис дисципліни

Дисципліна «HR-технології в міжнародному бізнесі» для студентів освітньої програми «Міжнародні та регіональні політичні комунікації» формує системне розуміння сучасних підходів до управління людськими ресурсами в глобальному бізнес-середовищі з урахуванням кроскультурних особливостей та політичних контекстів. Метою дисципліни є розвиток у майбутніх фахівців з міжнародних комунікацій здатності інтегрувати знання про політичні та соціальні процеси з практичними HR-технологіями для ефективного вирішення бізнес-завдань у міжнародних компаніях та організаціях. Програма курсу охоплює вивчення еволюції HR-функції як стратегічного партнера бізнесу, ключових HR-процесів (рекрутинг, управління ефективністю, навчання й розвиток, системи мотивації, HR-аналітика), особливостей кроскультурного менеджменту та інструментів внутрішніх і зовнішніх HR-комунікацій. Особлива увага приділяється сучасним трендам, зокрема цифровій трансформації, використанню штучного інтелекту та управлінню різноманіттям у глобальних компаніях. Самостійна робота студентів передбачає виконання індивідуальних аналітичних і дослідницьких завдань, спрямованих на розвиток навичок HR-аналітики, розробки комунікаційних стратегій та врахування культурних особливостей в управлінні персоналом. У результаті навчання студенти набувають здатності аналізувати HR-метрики, застосовувати сучасні методи управління персоналом, розробляти комунікаційні стратегії та ефективно взаємодіяти з різними стейкхолдерами в міжнародному середовищі, що формує унікальну конкурентну перевагу на перетині політики, бізнесу та управління людським капіталом.

Структура курсу

Години (лек. / сем.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / 2	Тема 1. Методологічні аспекти управління	З'ясувати суть управління персоналом в міжнародному бізнесі, визначити ключові поняття	Опитування, тест

	персоналом в міжнародному бізнесі	управління персоналом: управління (менеджмент), персонал.	и, дискусії, есе
4 / 2	Тема 2. Стратегія та політика управління персоналом в міжнародному бізнесі.	<i>Визначити зовнішні та внутрішні чинники впливу на формування кадрової політики підприємства.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе
4 / 2	Тема 3. Ресурсне забезпечення управління персоналом.	<i>Вміти опрацювати документи внутрішнього використання, що регламентують виконання функцій з управління персоналом.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе
4 / 2	Тема 4. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	<i>З'ясувати ознаки сприятливого (позитивного) психологічного клімату. Типи керівників у практиці вітчизняних ділових стосунків</i>	Опитування, тести, дискусії, есе
4 / 2	Тема 5. Кадрове діловодство в системі управління персоналом	<i>Ознайомлення з номенклатурою справ з кадрового діловодства. Призначення, порядок оформлення, ведення, використання та зберігання особових справ працівників.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе
4 / 2	Тема 6. Планування та прогнозування роботи з персоналом.	<i>Визначити основні види кадрового планування. Склад інформації, необхідної для виконання розрахунків поточної і прогнозованої потреби в кадрах</i>	Модуль 1
4 / 4	Тема 7. Кадрова служба в системі управління персоналом	<i>Вивчити основні види кадрового планування. Склад інформації, необхідної для виконання розрахунків поточної і прогнозованої потреби в кадрах.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе
4 / 2	Тема 8. Розвиток персоналу.	<i>Визначити форми і методи професійного навчання працівників. Система безперервного навчання кадрів. Зарубіжний досвід перепідготовки та підвищення кваліфікації.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе
4 / 2	Тема 9. Оцінювання персоналу	<i>З'ясувати роль кадрової служби при традиційних методах оцінки персоналу. Цілі та функції оцінювання персоналу підприємства.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе
4 / 2	Тема 10. Регулювання трудової діяльності персоналу	<i>Засвоїти завдання регулювання трудової діяльності працівників підприємства. Регламентування посадових обов'язків працівників підприємства. Регламентування діяльності структурних підрозділів підприємства.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе

4 / 4	Тема 11. Соціальне партнерство в організації.	<i>Вивчити сторони та предмет колективного договору. Зміст колективного договору. Порядок підготовки й укладання колективного договору.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе
4 / 4	Тема 12. Створення сприятливих умов праці	<i>Визначити поняття умов праці міжнародному бізнес-середовищі.</i>	Опитування, тести, дискусії, есе

Літературні джерела

1. Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2021). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (4th ed.). SAGE Publications.
2. Gupta, A. K. (2025). Human Resource Management for Organisational Success (Vols. 1-2). Springer.
3. Pucik, V., Evans, P., Bjorkman, I., & Morris, S. (2023). The Global Challenge: International Human Resource Management (3rd ed.). SAGE Publications.
4. Akande, A. (2025). Modern Cross-Cultural Management: Understanding Diversity in Global Business. Springer.
5. Pucik, V., Evans, P., Bjorkman, I., & Morris, S. (2023). The Global Challenge: International Human Resource Management (3rd ed.). SAGE Publications.
6. Бакуліна Н.М. Застосування інноваційних технологій при проведенні мотиваційного моніторингу персоналу організації/ теоретичні та прикладні аспекти розвитку економіки та маркетингу: моногр./ за ред. д.е.н., доц. В.А. Фаловича.- Тернопіль: «Бескиди», 2020.179с. С. 143-12.
7. Бакуліна Н.М. Маркетингові технології формування репутації роботодавця в умовах гіг-економіки. Науковий журнал: Вчені записки таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія «економіка і управління». Т.31 (70), №2, 2020. С. 150-153.
8. Бакуліна Н. Розвиток креативних індустрій в Україні: аналіз і оцінка. Науковий журнал: Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. №24, 2020, с.24- 32.
9. Гавриш О. А., Гавриш Ю. О. Вплив ефективної системи мотивації та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Бізнес Інформ. 2021. №7. С. 247–252. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-247-252>
10. Розробка системи управління ризиками на промисловому підприємстві
Б Холод, О Данилюк, В Павлова, Н Бакуліна, О Штепа... - International Journal of Advanced Research in ..., 2020
11. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С.А. , Островерхов В., Коцур А., Хлипівка О. Цифрова трансформація управління персоналом: виклики та можливості. *Економічний аналіз*. том.34 №4.2024. С. 213-238.
12. Жигалкевич Ж. М, Нечитайло М.І. Система мотивації праці персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Ефективна економіка*. [електронне наукове фахове видання]. 2021. http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/3.pdf

13. Закон України «Про оплату праці» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
14. Кодекс законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
15. Корольков В.В., Бабенко Д. О. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. *Ефективна економіка* [електронне наукове фахове видання]. 2020. http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2020/71.pdf
16. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудова відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України [наук. журнал]. Вип. 25. Тернопіль: *Економічна думка*, 2020. С. 140-146.
17. Л. Ю., Татарінова К. С. Розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства. *Молодий вчений*. 2019. Т. 65. №. 1(65). С. 238–241. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-54>
18. Сукрушева Г. О. Адаптація зарубіжного досвіду моделей мотивації як ефективного інструменту управління персоналом організації в сучасних умовах . *Економіка та суспільство*. Випуск 35. 2021. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1126>
19. Тищенко А.С., Чупріна М.О. Практичні аспекти здійснення ефективної мотивації персоналу в умовах ведення сучасного бізнесу. *Актуальні проблеми економіки і управління*: Зб. наук. праць. К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського Вип. 14. 2020. <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/190481>
20. Leadership_and_Work_Motivation_on_Teachers_Performance Bruno, Bruna & Faggini, Marisa & Anna, Parziale. (2024). Motivation, Incentives and Performance: An Interdisciplinary Review. *International Journal of Business and Management*. 12. 29-29.. https://www.researchgate.net/publication/321232819_Motivation_Incentives_and_Performance
21. Фалович В., Бакуліна Н., Шушпанов Д. Особливості використання антикризових комунікацій в управлінні корпоративною репутацією. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*, 2020. Вип. 25. С. 66-71.
22. Фалович Н.М. Методичні рекомендації для проведення практичних занять з дисципліни «HR-технології в міжнародному бізнесі» для студентів спеціальності 052 Політологія ОП Міжнародні та регіональні політичні комунікації ОР Бакалавр. ЗУНУ, Тернопіль, 2025.
23. Фалович Н.М. Методичні рекомендації для самостійної роботи з дисципліни «HR-технології в міжнародному бізнесі» для студентів спеціальності 052 Політологія ОП Міжнародні та регіональні політичні комунікації ОР Бакалавр. ЗУНУ, Тернопіль, 2025.
24. Фалович Н.М. Методичні рекомендації для індивідуальної роботи студентів з дисципліни «HR-технології в міжнародному бізнесі» для студентів спеціальності 052 Політологія ОП Міжнародні та регіональні політичні комунікації ОР Бакалавр. ЗУНУ, Тернопіль, 2025.

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (-20 балів). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 20%. Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом

оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.

Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «HR-технології в міжнародному бізнесі» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	Модуль 4
20%	20%	20%	20%	5%	15%
Поточне оцінювання	Модульний контроль 1	Поточне оцінювання	Модульний контроль 2	Тренінги	Самостійна робота
Оцінка визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять з 1-ої по 6-у теми. Кожен здобувач має отримати мінімум 3 оцінки	Модульна робота складається з чотирьох завдань (макс.25 балів за кожне)	Оцінка визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять з 6-ої по 12-у теми. Кожен здобувач має отримати мінімум 4 оцінки	Модульна робота складається з чотирьох завдань (макс. 10 балів за кожне) і 3-ох мікрокейсів – макс. по 20 балів кожен	Оцінка визначається як сума оцінок (в балах), отриманих за кожне завдання	Оцінка визначається як середнє арифметичне оцінок, отриманих за кожне завдання

Шкала оцінювання:

За шкалою університету	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60–64		E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

13. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№	Найменування	Номер теми
1.	Мультимедійний проектор	1–12
2.	Проекційний екран	1–12

3.	Комунікаційне програмне забезпечення (Internet Explorer, Opera, Google Chrome, Firefox)	1–12
4.	Наявність доступу до мережі Інтернет	1–12
5.	Персональні комп'ютери	1–12
6.	Комунікаційне програмне забезпечення (Zoom) для проведення занять у режимі он-лайн (за необхідності)	1–12
7.	Комунікаційна навчальна платформа (Moodle) для організації дистанційного навчання (за необхідності)	1–12
8.	Інструменти Open Office (Word; Excel; Power Point і т. і.)	1–12
9.	Google Forms, Google Sheets	1–12