

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Кафедра Міжнародних економічних відносин та логістики

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор Навчально-наукового інституту
«Каразінський інститут міжнародних
відносин та туристичного бізнесу»

Микола ПИСАРЕВСЬКИЙ



«28» серпня 2025 р.

Робоча програма навчальної дисципліни

**ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В
МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ**

(назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

галузь знань 29 – Міжнародні відносини

спеціальність (напрямок) – 292 – міжнародні економічні відносини

освітня програма Міжнародна логістика і митна справа

спеціалізація

вид дисципліни за вибором

ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

Програму рекомендовано до затвердження Вченою радою ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

«28» серпня 2025 року, протокол № 1

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ: Аліна ШОЛОМ, к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних економічних відносин та логістики

Програму схвалено на засіданні кафедри міжнародних економічних та логістики

Протокол № 1 від 27.08.2025 року

Завідувач кафедри міжнародних економічних відносин та логістики

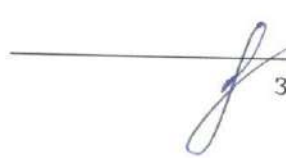
 Анна ЗАЙЦЕВА

Програму погоджено з гарантами освітньо-професійних програм:

Гарант освітньо-професійної програми «Міжнародні економічні відносини» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти

 Олена ХАНОВА

Гарант освітньо-професійної програми «Міжнародна логістика і митна справа» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти

 Наталія НЕПРЯДКІНА/
завідувач кафедри Анна ЗАЙЦЕВА

Програму погоджено науково-методичною комісією ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»,

Протокол № 1 від «27» серпня 2025 року

Голова науково-методичної комісії ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

 Ганна ПАНАСЕНКО

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Лідерство та управління людським капіталом в міжнародному бізнесі» складена відповідно до освітньо-професійних програми
«Міжнародна логістика і митна справа»,
підготовки бакалавра
за спеціальністю 292 Міжнародні економічні відносини

1. Опис навчальної дисципліни

1.1 Метою викладання даної навчальної дисципліни є формування в студентів цілісного уявлення про роль людського капіталу як стратегічного ресурсу в умовах глобальної конкуренції, а також розвиток лідерських якостей, управлінських навичок і міжкультурної чутливості, необхідних для ефективного управління персоналом у міжнародних компаніях.

1.2. Основні завдання вивчення дисципліни:

- Формування цілісного уявлення про людський капітал як стратегічний ресурс міжнародної компанії та чинник її конкурентоспроможності.
- Опанування теоретико-методологічних основ лідерства й управління персоналом у міжнародному бізнесі, зокрема в логістичних і митних компаніях.
- Вивчення основних моделей і практик HRM у різних країнах та їх адаптації до умов глобалізації.
- Розвиток лідерських компетенцій, уміння добирати та застосовувати адекватні стилі лідерства з урахуванням культурного контексту.
- Засвоєння методів мотивації, управління талантами, формування й розвитку ефективних міжнародних команд.
- Формування навичок аналізу проблем управління персоналом у мультикультурному середовищі з урахуванням культурних, правових та етичних особливостей різних країн.
- Опанування інструментів управління конфліктами, стресами та організаційними змінами в міжнародних компаніях.
- Розвиток умінь застосовувати цифрові технології в HR-процесах (відбір, оцінювання, навчання, розвиток, комунікації) та оцінювати їх ефективність.
- Набуття досвіду аналізу кейсів транснаціональних компаній у сфері управління людським капіталом, зокрема в міжнародній логістиці та митній справі.
- Формування практичних вмінь розробляти елементи стратегії розвитку людського капіталу для компаній, що працюють на світових товарних та логістичних ринках.

1.3. Кількість кредитів: 4

1.4. Загальна кількість годин – 120

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
За вибором	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
2-й	
Семестр	
4-й	
Лекції	
16 год.	год.
Практичні, семінарські заняття	
32 год.	год.
Лабораторні заняття	
год.	год.
Самостійна робота	
72 год.	год.
Індивідуальні завдання (год.)	

1.6. Формування таких загальних компетентностей:

ЗК3. Здатність навчатися та бути сучасно навченим.

ЗК4. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК5. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК6. Здатність спілкуватися іноземними мовами.

ЗК7. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій.

ЗК8. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК9. Уміння бути критичним та самокритичним.

ЗК10. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня.

ЗК11. Здатність працювати в команді.

ЗК12. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК13. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.

- формування таких фахових компетентностей:

ФК1. Здатність розуміти основні теоретичні та практичні засади функціонування міжнародної економічної системи, міжнародних економічних відносин, міжнародних економічних операцій та вибудовувати міжнародну економічну політику суб'єктів господарювання.

ФК2. Здатність використовувати наукові категорії та закони міжнародної економіки у професійній діяльності.

ФК3. Здатність розуміти теоретичні засади та механізми міжнародної кооперації та конкуренції, інтеграційних і дезінтеграційних процесів у

світовому господарстві.

ФК4. Здатність здійснювати комунікацію в професійній діяльності та працювати у міжнародному середовищі.

ФК5. Здатність застосовувати нормативно-правову базу для реалізації професійної діяльності у сфері міжнародної економіки.

ФК6. Здатність управляти зовнішньоекономічною діяльністю суб'єктів господарювання з урахуванням особливостей міжнародних ринків.

ФК7. Здатність приймати обґрунтовані рішення у сфері міжнародної економічної діяльності.

ФК9. Здатність розуміти й застосовувати методи управління розвитком підприємств та організацій на міжнародних ринках.

ФК10. Здатність організовувати комунікацію та управління персоналом у міжнародних компаніях.

ФК11. Здатність оцінювати та аналізувати поведінкові компетентності у міжнародних економічних відносинах, міжнародних логістичних та митних системах.

ФК15. Здатність використовувати елементи кадрового менеджменту та інструменти управління людським капіталом у міжнародних компаніях.

ФК17. Здатність формувати й реалізовувати комунікаційну політику та застосовувати технології комунікації у міжнародній економічній діяльності.

1.7. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі мають досягти наступних результатів:

ПРН1. Знати та розуміти теоретичні засади функціонування міжнародної економічної системи, міжнародних економічних відносин, світового ринку товарів і послуг, міжнародного бізнесу, міжнародної торговельної політики, міжнародної логістики, міжнародних фінансів, міжнародних комунікацій.

ПРН3. Вміти ефективно комунікувати з представниками інших галузей економічної діяльності й різних професійних груп.

ПРН5. Вміти працювати в міжнародних колективах та командних проєктах, демонструвати навички ефективної взаємодії.

ПРН7. Використовувати теоретичні знання та практичні навички в управлінні міжнародною економічною діяльністю підприємства.

ПРН8. Мати здатність ефективно працювати в міжнародному середовищі з урахуванням культурної та професійної специфіки.

ПРН9. Вміти розв'язувати складні задачі міжнародної економічної діяльності, пропонувати інноваційні підходи до організації та управління.

ПРН10. Мати навички критичного мислення, здатність оцінювати альтернативи та обґрунтовувати управлінські рішення.

ПРН11. Знати принципи та методи управління персоналом, володіти навичками лідерства в міжнародних компаніях.

ПРН12. Вміти застосовувати сучасні методи комунікації, переговорів та управління конфліктами в міжнародному бізнес-середовищі.

ПРН17. Вміти здійснювати аналіз розвитку міжнародних економічних систем, ринку праці, тенденцій мобільності та управління людським капіталом.

ПРН18. Знати та використовувати методи стратегічного управління, у тому числі в кадровій політиці міжнародних компаній.

ПРН19. Мати навички використання цифрових технологій у професійній

діяльності, зокрема в системах HRM.

ПРН21. Вміти здійснювати аналіз соціально-економічних процесів, пов'язаних з управлінням персоналом, мотивацією, розвитком компетенцій у міжнародному середовищі.

ПРН22. Вміти застосовувати інструменти оцінювання персоналу, управління компетенціями та організаційного розвитку.

1.8. Передумови вивчення дисципліни: вступ до фаху

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретичні основи лідерства та людського капіталу

Тема 1. Людський капітал у системі сучасної економіки

Поняття людського капіталу. Структура, види та ключові характеристики. Його роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємств. Міжнародні підходи до розвитку людського капіталу. Індекси Human Capital Index, Human Development Index.

Тема 2. Еволюція теорій лідерства

Історичні моделі лідерства. Теорії рис, поведінкові та ситуаційні концепції. Сучасні підходи до лідерства. Лідерські стилі та їх застосування у міжнародних компаніях.

Тема 3. Корпоративна культура та її вплив на персонал

Поняття та класифікація корпоративних культур. Моделі Гофстеда, Тромпенаарса, GLOBE. Зв'язок корпоративної культури з ефективністю персоналу. Етика та цінності організації.

Тема 4. Психологія поведінки працівників і мотивація

Поведінкові аспекти роботи персоналу. Класичні та сучасні теорії мотивації. Мотиваційні драйвери в міжнародних компаніях. Взаємозв'язок між мотивацією, задоволеністю і продуктивністю.

Тема 5. Команда та групова динаміка

Етапи розвитку команд. Ролі в команді (Белбін, Мерил, Дрейфус). Внутрішні процеси й динаміка груп. Лідерство в команді. Управління стосунками та довірою.

Розділ 2. Управління персоналом у міжнародних компаніях

Тема 6. Системи управління персоналом (HRM)

Сутність HRM і HRD. Функції сучасних HR-підрозділів. HR-процеси: планування, підбір, адаптація, навчання, розвиток, звільнення. Особливості HRM у логістичних та митних компаніях.

Тема 7. Підбір та оцінювання персоналу

Методи рекрутингу. Компетентнісний підхід. Методи оцінювання персоналу: асесмент-центри, тестування, інтерв'ю. Інструменти аналізу компетенцій. Оцінювання персоналу в міжнародному середовищі.

Тема 8. Управління розвитком працівників

Навчання та розвиток персоналу. Професійні, лідерські та соціальні компетентності. Управління кар'єрою. Підготовка кадрового резерву. Talent Management у міжнародних компаніях.

Тема 9. Організаційні комунікації

Види комунікацій. Ділове спілкування в колективах. Міжкультурні комунікації. Невербальні комунікації. Бар'єри комунікацій і методи їх усунення.

Комунікаційні інструменти лідера.

Тема 10. Управління конфліктами та стресами

Типи конфліктів. Методи їх виявлення та врегулювання. Переговори як інструмент подолання конфліктів. Стрес-менеджмент, ментальне благополуччя співробітників.

Розділ 3. Лідерство, зміни та стратегічний розвиток людського капіталу

Тема 11. Лідерство в умовах невизначеності та ризиків

Особливості лідерських рішень у складних умовах. Гнучке і резилієнтне лідерство. Реакція лідера на турбулентність, швидкі зміни та ризики. Антикризове лідерство.

Тема 12. Управління організаційними змінами

Теорії змін: Левін, Коттер, ADKAR. Роль лідера у трансформаціях. Сприйняття змін колективом. Методи пом'якшення опору змінам. Зміни у міжнародних компаніях.

Тема 13. Корпоративна соціальна відповідальність та етика лідера

Поняття CSR. Соціально відповідальне лідерство. Антикорупційні стандарти. Принципи доброчесності в управлінні персоналом. Етичні HR-практики.

Тема 14. Цифрові інструменти HR-менеджменту

HRIS, CRM для персоналу. ATS, LMS, системи аналітики персоналу. Цифровізація HR-процесів. Штучний інтелект в управлінні персоналом. Онлайн-комунікації й цифрові команди.

Тема 15. Управління людським капіталом у міжнародних логістичних та митних компаніях

Специфіка HR у логістичних, транспортних та митних структурах. Особливості ринку праці в логістичній галузі. Ротація, зміни робочих графіків, управління мультинаціональними командами.

Тема 16. Стратегічне управління людським капіталом

HR-стратегія організації. Зв'язок HR-стратегії з корпоративною стратегією. Стратегічні компетенції, кадрова політика, прогнозування потреб у персоналі. Роль лідера у формуванні стратегічного потенціалу компанії.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усьог о	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	Інд	С. Р.		л	п	лаб	інд.	С. Р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<i>Розділ 1. Теоретичні основи лідерства та людського капіталу</i>												
Тема 1. Людський капітал у системі сучасної економіки	8	1	2			5						
Тема 2. Еволюція теорій лідерства	8	1	2			5						
Тема 3. Корпоративна культура та її вплив на персонал	8	1	2			5						
Тема 4. Психологія поведінки працівників і	8	1	2			5						

мотивація												
Тема 5. Команда та групова динаміка	8	1	2			5						
<i>Разом за розділом 1</i>	40	5	10			25						
<i>Розділ 2. Управління персоналом у міжнародних компаніях</i>												
Тема 6. Системи управління персоналом (HRM)	8	1	2			5						
Тема 7. Підбір та оцінювання персоналу	8	1	2			5						
Тема 8. Управління розвитком працівників	8	1	2			5						
Тема 9. Організаційні комунікації	8	1	2			5						
Тема 10. Управління конфліктами та стресами	8	1	2			5						
<i>Разом за розділом 2</i>	40	5	10			25						
<i>Розділ 3. Лідерство, зміни та стратегічний розвиток людського капіталу</i>												
Тема 11. Лідерство в умовах невизначеності та ризиків	5	1	2			2						
Тема 12. Управління організаційними змінами	7	1	2			4						
Тема 13. Корпоративна соціальна відповідальність та етика лідера	7	1	2			4						
Тема 14. Цифрові інструменти HR- менеджменту	7	1	2			4						
Тема 15. Управління людським капіталом у міжнародних логістичних та митних компаніях	7	1	2			4						
Тема 16. Стратегічне управління людським капіталом	7	1	2			4						
<i>Разом за розділом 3</i>	40	6	12			22						
Усього годин	120	16	32			72						

4. Темы практичних занять

№ з/п	Назва теми	К-ть год.
1	Людський капітал у системі сучасної економіки. Розглянути ситуацію: компанія має низьку продуктивність через недостатню кваліфікацію персоналу. Проаналізувати причини та запропонувати шляхи розвитку людського капіталу.	2
2	Еволюція теорій лідерства. Студенти визначають стиль лідерства керівника за відеоматеріалами та формують висновки щодо його ефективності.	2
3	Корпоративна культура. Побудова моделі корпоративної культури за Hofstede/Trompenaars для обраної міжнародної компанії.	2
4	Психологія поведінки та мотивація персоналу. Аналіз факторів демотивації працівників на прикладі кейсу та підготовка пропозицій щодо підвищення мотивації.	2
5	Команда та групова динаміка. Студенти визначають ролі команди за Белбіном, аналізують сильні та слабкі сторони групи.	2
6	Системи управління персоналом. Побудова схеми HR-процесу: підбір → адаптація → розвиток → оцінювання.	2
7	Підбір та оцінювання персоналу. Розробка компетентнісного інтерв'ю, критеріїв відбору та оцінювання кандидатів.	2
8	Управління розвитком працівників. Формування індивідуального плану розвитку (IDP) на основі кейсу.	2
9	Організаційні комунікації. Аналіз комунікаційних бар'єрів у компанії, побудова удосконаленої схеми комунікацій.	2
10	Управління конфліктами та стресами. Розв'язання ситуаційного завдання щодо конфлікту між співробітниками.	2
11	Лідерство в умовах невизначеності. Моделювання рішень лідера під час кризи (ризик, невизначеність, швидкі зміни).	2
12	Управління організаційними змінами. Побудова моделі змін за Коттером або ADKAR для обраної реальної компанії.	2
13	Корпоративна соціальна відповідальність та етика лідера. Аналіз дотримання принципів доброчесності у запропонованому кейсі.	2
14	Цифрові інструменти HR-менеджменту. Огляд HRIS, ATS, LMS. Практичне завдання: побудувати схему HR-аналітики для компанії.	2
15	Управління людським капіталом у міжнародних логістичних компаніях. Завдання: визначити специфічні HR-виклики галузі та запропонувати рішення.	2
16	Стратегічне управління людським капіталом. Розробити базові елементи HR-стратегії для обраної компанії.	2
Разом		32

5. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Види, зміст самостійної роботи	Кіл-ть год.
1	Тема 1. Людський капітал у системі сучасної економіки. Опрацювання додаткової рекомендованої літератури. Скласти таблицю: складові людського капіталу та їх вплив на ефективність компанії. Визначити, які елементи людського капіталу критичні для конкурентоспроможності.	5
2	Тема 2. Еволюція теорій лідерства. Ознайомитись з класичними та сучасними моделями лідерства. Підготувати коротке порівняння підходів: риси – поведінка – ситуаційність – сучасні моделі.	5
3	Тема 3. Корпоративна культура. Проаналізувати корпоративну культуру обраної	5

	компанії за моделями Hofstede/GLOBE/Trompenaars. Визначити сильні та слабкі сторони культури.	
4	Тема 4. Психологія поведінки та мотивація працівників. Проаналізувати приклади мотиваційних інструментів компаній. Підготувати таблицю «Теорія – суть – практичний приклад».	5
5	Тема 5. Команда та групова динаміка. Визначити ролі команди за Белбіном для обраного кейсу. Проаналізувати можливі конфлікти між ролями.	5
6	Тема 6. Системи управління персоналом. Опрацювати додаткову літературу та побудувати карту HR-процесів. Сформулювати перелік ключових функцій HRM у міжнародних компаніях.	5
7	Тема 7. Підбір та оцінювання персоналу. Ознайомитись із сучасними методами добору. Підготувати приклади 5 запитань для компетентнісного інтерв'ю та критерії їх оцінки.	5
8	Тема 8. Управління розвитком працівників. Розібратись з моделями розвитку компетенцій. Підготувати індивідуальний план розвитку (IDP) для умовного працівника.	5
9	Тема 9. Організаційні комунікації. Ознайомитись з літературою щодо бар'єрів комунікації. Скласти схему формальних і неформальних потоків комунікації в організації.	5
10	Тема 10. Управління конфліктами та стресами. Підготуватись до розв'язання ситуаційного завдання на практичному занятті. Створити таблицю: вид конфлікту – причини – способи вирішення.	5
11	Тема 11. Лідерство в умовах невизначеності. Підготувати огляд інструментів лідера під час кризи. Опрацювати приклади антикризових рішень міжнародних компаній.	2
12	Тема 12. Управління організаційними змінами. Підготуватись за рекомендованою літературою до практичного заняття. Скласти модель змін за Коттером або ADKAR.	4
13	Тема 13. Корпоративна соціальна відповідальність та етика. Опрацювати реальні приклади CSR-компаній. Підготувати мініаналіз дотримання етичних норм у запропонованій ситуації.	4
14	Тема 14. Цифрові інструменти HR-менеджменту. Проаналізувати цифрові HR-системи (HRIS, ATS, LMS). Підготувати порівняльну таблицю їх можливостей.	4
15	Тема 15. Управління людським капіталом у міжнародних логістичних компаніях. Ознайомитись з прикладами HR-практик у логістичних гігантів (Maersk, DHL, UPS). Підготувати короткий огляд.	4
16	Тема 16. Стратегічне управління людським капіталом. Підготувати презентацію (до 8 слайдів) з основними елементами HR-стратегії обраної компанії.	4
РАЗОМ		72

6. Індивідуальні завдання

Не передбачено навчальним планом

7. Методи навчання

Лекція – поєднання словесних, наочних, індуктивних, дедуктивних та пояснювально-ілюстративних методів навчання, використання бесіди та дискусій. Під час лекцій опрацьовуються ключові теоретичні положення з лідерства, мотивування, корпоративної культури, управління персоналом, командної взаємодії, управління змінами та стратегічного розвитку людського капіталу. Лекційний матеріал подається з використанням прикладів міжнародних компаній та практик HRM.

Практичне заняття – поєднання методу кейсів, проблемного підходу,

евристичного, дослідницького та проектного методів, а також виконання практичних завдань. На практичних заняттях студенти опрацьовують ситуаційні кейси з управління персоналом, проводять аналіз стилів лідерства, виконують моделювання командної взаємодії, розв'язують конфліктні ситуації, здійснюють оцінку компетенцій, розробляють елементи HR-стратегії та карт розвитку персоналу.

Змістовне наповнення завдань до практичних занять розміщено у дистанційному курсі «Лідерство та управління людським капіталом».

Інтерактивні засоби навчання. У навчальному процесі застосовуються сучасні інтерактивні інструменти, доступні у LMS Moodle, Zoom та інших цифрових платформах, зокрема:

- інтерактивні технології кооперативного та колективно-групового навчання;
- технології ситуативного моделювання (розігрування ролей, моделювання конфліктів, моделювання управлінських рішень);
- технології опрацювання дискусійних питань (дебати, аналітичні обговорення HR-практик);
- робота в малих групах, діалог, синтез думок;
- групові та індивідуальні мініпроекти (розробка IDP, HR-стратегії, карти ролей команди);
- пошук, аналіз та синтез інформації;
- кейс-метод, дискусія, обговорення реальних практик міжнародних компаній.

Студенти працюють як індивідуально, так і в групах, застосовуючи отримані знання для вирішення реальних проблем управління персоналом у міжнародному середовищі.

8. Методи контролю

При вивченні дисципліни «Лідерство та управління людським капіталом» застосовуються такі методи контролю: усний, письмовий та тестовий. Контроль з дисципліни складається з поточного контролю, який проводиться у формі усного опитування або письмового експрес-контролю на лекційних і практичних заняттях, у формі виступів студентів при обговоренні тем, у формі тестування, розв'язання кейсів та виконання аналітичних завдань (для студентів денної форми навчання).

Результати поточного контролю (поточна успішність) є основою для визначення оцінки за розділи та враховуються під час виставлення підсумкової оцінки з дисципліни.

Засвоєння тем контролюється під час практичних занять відповідно до конкретних цілей навчання, а засвоєння окремих розділів – через виконання практичних завдань, презентацій, аналітичних робіт і кейсів.

Застосовуються такі засоби діагностики рівня підготовки студентів:

- тестові завдання;
- розв'язування практичних управлінських ситуацій;
- виконання творчих завдань (аналіз лідерського стилю, підготовка IDP, розробка HR-стратегії);
- аналіз ситуативних кейсів з лідерства, командної роботи, мотивації та

HR-менеджменту.

Завданням поточного контролю є оцінювання знань, умінь та практичних навичок студентів, набутих під час засвоєння окремого розділу дисципліни.

Розділ – це логічно завершена частина теоретичного та практичного навчального матеріалу.

Кожен розділ включає практичні заняття, завдання для самостійної роботи, письмові аналітичні роботи, мініпроекти тощо.

Оцінка за розділ – сума балів, отриманих студентом за виконання всіх передбачених робіт.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять.

Сума балів, які студент може набрати за поточним контролем – 60.

Підсумковий контроль засвоєння розділів здійснюється після завершення дисципліни у формі заліку.

Оцінка успішності студента з дисципліни є рейтинговою і виставляється за багатобальною шкалою з урахуванням оцінок засвоєння окремих розділів.

Семестровий підсумковий контроль є обов'язковою формою оцінювання навчальних досягнень студента. Він проводиться відповідно до навчального плану у вигляді заліку в строки, встановлені графіком навчального процесу, та в обсязі матеріалу, визначеному цією робочою програмою дисципліни «Лідерство та управління людським капіталом».

Сумарна оцінка за вивчення дисципліни розраховується як сума балів за розділами та балів, отриманих за результатами підсумкового семестрового контролю.

Загальна сума балів поточного і підсумкового контролю – 100.

Підсумковий семестровий контроль здійснюється у формі заліку.

Загальна кількість балів за залікове завдання – 40.

Поточний контроль – **60 балів**, з них:

20 балів – підготовка 2 презентацій з доповідями за визначеними темами (по 10 балів кожна);

40 балів – активна робота на практичних заняттях, що включає:

- аналіз та розв'язання практичних завдань (4 завдання × 5 балів);
- моделювання управлінських ситуацій (2 завдання × 5 балів);
- робота з кейсами з лідерства, конфліктів, мотивації та HR-менеджменту (2 завдання × 5 балів).

Мінімальна кількість балів для допуску до підсумкового контролю – **20.**

Підсумковий контроль – **40 балів:**

20 тестових завдань, кожне оцінюється у 2 бали.

Тестування проводиться дистанційно на платформі Moodle в курсі «Лідерство та управління людським капіталом».

9. Схема нарахування балів

Поточний контроль, самостійна робота, індивідуальні завдання				Залік	Сума
Розділ 1	Розділ 2	Розділ 3	Разом		
T1-T5	T6-T10	T11-16			
20	20	20	60	40	100

T1, T2 ... – теми розділів.

Для допуску до складання підсумкового контролю (заліку) здобувач вищої освіти повинен набрати не менше 20 балів з навчальної дисципліни під час поточного контролю.

Критерії оцінювання навчальних досягнень

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять. Поточний контроль – 60 балів, з них:

20 балів – підготовка 2 презентацій із доповіддю за визначеними темами (кожна презентація – 10 балів).

40 балів – активна робота на практичних заняттях, що включає:

- виконання практичних завдань (4 завдання × 5 балів);
- моделювання управлінських ситуацій (2 завдання × 5 балів);
- робота з кейсами з лідерства, мотивації, командної взаємодії та HR-менеджменту (2 завдання × 5 балів).

Критерії оцінювання презентацій і письмових робіт

Бал	Рівень засвоєння	Характеристика знань і вмінь
8–10	Високий (відмінно)	Повні та глибокі знання; вільне володіння термінами і концепціями лідерства, мотивації, HRM; робота виконана без помилок; демонструє аналітичність, аргументованість і творчий підхід.
5–7	Середній (задовільно)	Базові знання засвоєні, але частково поверхневі; можливі методичні помилки; робота виконана неповністю або потребує уточнень; аналіз фрагментарний.
3–4	Низький	Дуже обмежені знання; не може пояснити основні поняття; аналіз слабкий; структура роботи порушена; завдання виконано менш ніж наполовину.
1–2	Початковий	Не орієнтується в ключових категоріях; не здатен самостійно виконати завдання; відповіді уривчасті та неаргументовані.
0	Відсутність знань	Завдання не виконано або відповіді повністю неправильні.

Критерії оцінювання роботи на практичних заняттях

Бал	Рівень засвоєння	Характеристика знань і вмінь
5	Високий (відмінно)	Активна участь протягом заняття; демонстрація глибоких знань з теми; вільне володіння термінами лідерства, управління персоналом, мотивації; здатність аргументувати рішення; повна участь у моделюванні ситуацій та розв'язанні кейсів.
3–4	Середній (задовільно)	Часткова участь; окремі неточності в термінах і твердженнях; здатність аргументувати власну думку на основі теоретичного матеріалу; виконання завдань, але без глибини.
1–2	Низький	Мінімальна або пасивна участь; обмежені знання; нездатність пояснити логіку рішень; виконання завдань поверхневе або фрагментарне.
0	Відсутність знань	Завдання не виконані; відповідей немає або вони повністю неправильні.

Студенту надається можливість перезарахування окремої теми/завдання з навчальної дисципліни через визнання результатів навчання, отриманих ним у неформальній освіті, а саме проходження тренінг-курсів чи дистанційних курсів на платформах Coursera, Prometheus тощо - за умови наявності та представлення викладачу копії відповідного документу (сертифікату) про їх успішне опанування/закінчення. Курс неформальної освіти, що пропонується до часткового перезарахування, має відповідати одній чи кільком темам навчальної дисципліни, формувати аналогічні фахові компетентності.

Шкала оцінювання

- Набрана сума балів за 100-бальною шкалою переводиться за дворівневою шкалою оцінювання у такий спосіб:

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	За чотири рівневою шкалою
90 – 100	зараховано
70-89	
50-69	
0-49	незараховано

10.

Рекомендована література

Основна література

1. Northouse, P. G. Leadership: Theory and Practice. 9-е вид. SAGE Publications, 2021. — 600 с. URL: <https://www.scribd.com/document/901783751/Leadership-Theory-and-Practice-9th->

Edition-Peter-Guy-Northouse-pdf-download

2. Kouzes, J. M., Posner, B. Z. The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations. 6-е вид. John Wiley & Sons, 2017. – 400 с. URL: https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/The%20Leadership%20Challenge_%20How%20to%20Make%20Extraordinary%20Things%20Happen%20in%20Organizations.pdf
3. Yukl, G. A. Leadership in Organizations. 8-е вид. Pearson, 2013. – 511 с. URL: <https://unitimesofficial.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/06/leadership-in-organizations-by-gary-yukl.pdf>
4. Dessler, G. Human Resource Management. 17-е вид. Pearson, 2023. – 720 с. URL: https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P200000009678/9780137930654?srsId=AfmBOoq4hLSLM-EAGJg77gzR445VdT4_tFcfburu1uug5wvoyKiCcdWM
5. Шубалий О. М. та ін. Управління персоналом: підручник. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с. URL: <https://lib.lntu.edu.ua/uk/147258369/6674>
6. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н. В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава: ПУЕТ, 2018. – 241 с. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/l_2161_63367800.pdf
7. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібник / за ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2015. – 296 с. URL: http://megalib.com.ua/book/129_Liderstvo.html

Допоміжна література

1. Таранюк К. В., Кобушко Я. В. Лідерство та команда в публічному управлінні: конспект лекцій. Суми: СумДУ, 2020. – 175 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/77285/3/Taraniuk_Liderstvo.pdf
2. Феррацці, Кейт. Неформальне лідерство. Як надихати команду та досягати результатів / пер. з англ. Я. Лебеденка. Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2022. – 224 с. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=vSRcEAAQBAJ&hl=uk>
3. Maxwell, J. C. The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You. 10th Anniversary Ed. Thomas Nelson, 2007. – 304 с. URL: https://gthinkers.org/business_books/the_21_irrefutable_laws_of_leadership.pdf
4. Meyer, E. The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business. PublicAffairs, 2014. – 288 с. URL: <https://books.google.com/books?id=1qO4CgAAQBAJ>
5. Нестуля С. І., Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (сер. XX – поч. XXI ст.): навч. посібник. Полтава: ПУЕТ, 2016. – 375 с. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/handle/123456789/3108>
6. House, R. J. та ін. (ред.) Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies. Thousand Oaks: SAGE, 2004. – 818 с. URL: <https://books.google.com/books?id=5w8UAQAIAAJ>
7. Charan, R., Drotter, S., Noel, J. The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company. 2-е вид. Jossey-Bass, 2011. – 352 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/265230188_The_Leadership_Pipeline_How_to_Build_the_Leadership_Powered_Company
8. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. К.:

Центр учбової літератури, 2011. – 468 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/01/Balabanova_L_V_Sardak_O_V_Upravlinnya_personalom.pdf

9.Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Дмитренко І. А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту // Економічний простір, 2020, №159. – С. 88–91. DOI: 10.32782/2224-6282/159-18

11. Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відеолекції, інше методичне забезпечення

1. International Leadership and Organizational Behavior. Coursera. URL: <https://www.coursera.org/learn/organizational-behavior>
2. Management Skills for International Business. Coursera. <https://www.coursera.org/learn/management-skills-international-business>
3. International Business I. Coursera. URL: <https://www.coursera.org/learn/international-business>
4. Leading People and Teams Specialization. Coursera. URL: <https://www.coursera.org/specializations/leading-teams>
5. Designing and Leading the Entrepreneurial Organization. MIT OpenCourseWare. URL: <https://ocw.mit.edu/courses/15-394-designing-and-leading-the-entrepreneurial-organization-spring-2003/>
6. Managing Transformations in Work, Organizations, and Society. MIT OpenCourseWare. URL: <https://ocw.mit.edu/courses/15-343-managing-transformations-in-work-organizations-and-society-spring-2002/>
7. Supply Chain Sustainability. OpenLearn (The Open University). URL: <https://www.open.edu/openlearn/money-business/leadership-management/supply-chain-sustainability/>
8. Managing Virtual Project Teams. OpenLearn (The Open University). URL: <https://www.open.edu/openlearn/course/view.php?id=1355>
9. Leadership and Followership. OpenLearn (The Open University). URL: <https://www.open.edu/openlearn/education-development/learning/leadership-and-followership>
10. Managing and Managing People. OpenLearn (The Open University). URL: <https://www.open.edu/openlearn/money-business/leadership-management/managing-and-managing-people>
11. International Leadership: Managing Culture as Leaders. FutureLearn. URL: <https://www.futurelearn.com/courses/managing-culture-as-leaders-et>
12. International Leadership: Ethical Leadership and Decision-Making. FutureLearn. URL: <https://www.futurelearn.com/courses/ethical-leadership-and-decision-making-et>
13. Business Management and Leadership. FutureLearn. URL: <https://www.futurelearn.com/courses/business-management-and-leadership>
14. International Leadership: The Evolution of Management and Leadership Theory. FutureLearn. URL: <https://www.futurelearn.com/courses/the-evolution-of-management-and-leadership-theory-sc>
15. Лідерство у команді: Становлення лідера. Prometheus. URL:

<https://prometheus.org.ua/prometheus-free/team-leadership/> prometheus.org.ua

16. Сучасне лідерство. Prometheus. URL:

<https://prometheus.org.ua/prometheus-plus/modern-leadership/>

17. Бізнес-стратегія. Prometheus. URL:

<https://prometheus.org.ua/prometheus-free/business-strategy/>

18. Основи управління командами та проєктами в ІТ. Prometheus. URL:

<https://prometheus.org.ua/prometheus-free/basics-of-it-team-and-project-management/>

12. Особливості навчання за денною формою в умовах подовження дії обставин непереборної сили

В умовах дії обставин непереборної сили освітній процес в університеті здійснюється відповідно до наказів/ розпоряджень ректора/ проректора або за змішаною формою навчання або повністю дистанційно в синхронному режимі.

Складання підсумкового семестрового контролю: в разі запровадження жорстких обмежень з заборотою відвідування ЗВО студентам денної форми навчання надається можливість скласти **залік в тестовій формі дистанційно на платформі Moodle** в дистанційному курсі «Лідерство та управління людським капіталом в міжнародному бізнесі»