Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Кафедра Каразінська школа соціальної роботи

"ЗАТВЕРДЖУЮ"
Директор навчально-наукового інституту
соціології та медіакомунікацій
_____ Олена МУРАДЯН
"26" серпня 2026 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

HR менеджмент у соціальній роботі

рівень вищої освіти перший (бакалаврський)
галузь знань 23 Соціальна робота
спеціальність 231 «Соціальна робота»
освітня програма «Соціальна робота»
вид дисципліни вибіркова
навчально-науковий інститут соціології та медіакомунікацій

2026 / 2027 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження вченою радою інституту

“ 26 ” _серпня____ 2026_ року, протокол №_6_

РОЗРОБНИКИ ПРОГРАМИ: Бутиліна Олена Вікторівна, кандидат соціологічних наук, доцент, доцент ЗВО кафедри Каразінська школа соціальної роботи

Програму схвалено на засіданні кафедри Каразінська школа соціальної роботи

Протокол від “__26__” __серпня_____2026 року № _1

Завідувач кафедри Каразінська школа соціальної роботи

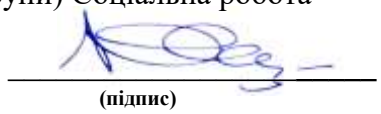


(підпис) Ірина ЄВДОКИМОВА (прізвище та ініціали)

Програму погоджено з гарантом освітньої (професійної/наукової) програми (керівником проектної групи) Соціальна робота

назва освітньої програми

Гарант освітньої (професійної/наукової) програми
(керівник проектної групи) Соціальна робота

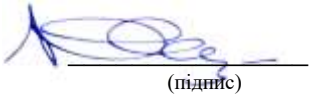


(підпис) Юлія СОРОКА **(прізвище та ініціали)**

Програму погоджено науково-методичною комісією
ННІ соціології та медіакомунікацій

Протокол від “__26__” __серпня_____2026 року № __1_

Голова науково-методичної комісії ННІ соціології та медіакомунікацій



(підпис) Юлія СОРОКА (прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «HR менеджмент у соціальній роботі» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів спеціальності 231 «Соціальна робота»

1. Опис навчальної дисципліни

1.1. Метою навчальної дисципліни є надання студентам поглиблених знань про актуальні HR-технології у соціальній роботі, основні завдання і напрями роботи з персоналом організацій, що надають соціальні послуги, формування базових навичок застосування методів і технологій управління персоналом соціальних служб.

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни є:

- проаналізувати сучасні напрями змін у сфері HR-технологій;
- розкрити специфіку методів роботи та технологій управління персоналом соціальних служб з урахуванням особливостей і складностей професійної діяльності соціального працівника;
- проаналізувати методи адаптації, навчання персоналу та планування особистої кар'єри соціальних працівників;
- розкрити особливості професійної деформації та емоційного вигорання соціальних працівників; визначити методи менеджменту, спрямовані на їх профілактику та подолання негативних наслідків;
- схарактеризувати соціально-психологічні аспекти управління соціальними працівниками.

1.3. Кількість кредитів: 4

1.4. Загальна кількість годин: 120*

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
вибіркова	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
4-й	
Семестр	
8-й	
Лекції	
16 год.	
Практичні, семінарські заняття	
16 год.	
Лабораторні заняття	
год.	
Самостійна робота	
88 год.	
Індивідуальні завдання	
год.	

** у разі формування малочисельних груп обсяг аудиторного навчального навантаження, відведеного на вивчення навчальної дисципліни, зменшується відповідно до Положення про планування й звітування науково-педагогічних працівників Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*

1.6. Перелік компетентностей, що формує дисципліна:

ФК 5. Здатність до виявлення, соціального інспектування і оцінки потреб вразливих категорій громадян, у тому числі які опинилися в складних життєвих обставинах.

ФК 10. Здатність розробляти шляхи подолання проблем і знаходити ефективні методи їх вирішення.

ФК 14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

ФК 18. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері.

ФК 19. Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи.

1.7. Перелік результатів навчання, що формує дисципліна:

ПРН 14. Самостійно визначати ті обставини, у з'ясуванні яких необхідна соціальна допомога.

ПРН 16. Застосовувати методи менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

ПРН 18. Налагоджувати співпрацю з представниками різних професійних груп та громад: використовувати стратегії індивідуального та колективного представництва інтересів клієнта.

ПРН 21. Демонструвати толерантну поведінку, виявляти повагу до культурних, релігійних, етнічних відмінностей, розрізняти вплив стереотипів та упереджень.

1.8. Пререквізити: вказати перелік дисциплін, що передують вивченню дисципліни: Соціологія управління, Менеджмент соціальної роботи, Система організації соціальних служб.

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретико-методичні основи HR-менеджменту у соціальній роботі

Тема 1. Актуальні напрями HR-менеджменту.

Сучасні моделі управління персоналом: системний підхід, сінергетична, діяльнісна та інноваційна моделі менеджменту, концепція «аналіз людських ресурсів», модель рамкового управління, управління за допомогою делегування, партисипативне управління, підприємницька модель управління тощо. Персонал як об'єкт управління. Ознаки та структура персоналу.

HR-бренд роботодавця. Функції, завдання та можливості HR-бренда роботодавця. Побудова привабливого бренду роботодавця як завдання менеджера з персоналу. Бар'єри для розвитку бренду роботодавця та основні етапи його побудови. Можливості й обмеження побудови HR-бренда роботодавця в організаціях соціальної сфери.

Діджиталізація менеджменту персоналу. Тренди діджиталізації та сучасні підходи до інформаційного забезпечення менеджменту персоналу. Діджитал-інструменти для реалізації основних функцій менеджменту персоналу.

Тема 2. Особливості HR-технологій у соціальній роботі

Специфіка професійної діяльності соціального працівника. Завдання, які вирішує соціальний працівник. Професійні та етичні вимоги до фахівців із соціальної роботи. Урахування високої емоційної навантаженості на фахівців у використанні різних методів

управління персоналом. Необхідність і доцільність застосування інклюзивного підходу до управління персоналом соціальних служб. Принципи, напрями і методи інклюзивного кадрового менеджменту в соціальній службі.

Функції і завдання HR-менеджера соціальної служби. Особливості управління персоналом соціальних служб в умовах війни. Навички та професіоналізм HR-менеджера. Основні загальні показники ефективної діяльності керівника соціальної служби. Нові вимоги до ролі керівника соціальної служби в умовах воєнного стану. Професійні і кадрові ризики соціальних працівників.

Специфіка функціонування соціальних служб в умовах війни. Головні принципи менеджменту сучасних соціальних служб.

Розділ 2. Напрями реалізації HR-менеджменту у соціальній роботі

Тема 3. Адаптація, оцінка, мотивація та розвиток соціальних працівників

Основні напрями досліджень і практики у менеджменті соціальної роботи: розвиток професійних компетентностей соціальних працівників: 1) профорієнтація і професійний відбір; 2) професійне становлення; 3) оптимізація програм професійної підготовки; 4) забезпечення та функціонування професійно-етичних норм соціальної роботи.

Адаптація та управління розвитком персоналу соціальних служб. Напрямки навчання та підвищення кваліфікації соціальних працівників. Управління трудовою мотивацією соціальних працівників. Принципи комплексної мотивації персоналу. Оцінка та атестація фахівців із соціальної роботи як важливі складові системи роботи з персоналом: цілі, способи, наслідки. Забезпечення функціонування професійно-етичних норм соціальної роботи як завдання HR-менеджменту.

Тема 4. Управлінські засоби попередження емоційного вигорання соціальних працівників

Синдром емоційного вигорання соціальних працівників: визначення, характеристика, прояви. Небезпеки для особистості фахівця та його професійної діяльності. Посилення проявів вигорання під впливом комплексу зовнішніх чинників. Супервізія як функція HR-менеджера. Методи та програми профілактики та подолання негативних наслідків синдрому професійного вигорання фахівців як складова менеджменту організації та завдання HR-менеджера. Аналіз практик попередження емоційного вигорання в організаціях: супервізія, навички самоменеджменту, стресостійкості, відновлення після психологічних потрясінь тощо. Використання зовнішніх ресурсів для надання необхідної підтримки, навчання та збереження здоров'я й емоційного балансу фахівців із соціальної роботи.

Тема 5. Дослідження професійних якостей фахівців із соціальної роботи

Дослідницькі можливості HR-менеджера. Методи дослідження схильності і готовності співробітника до навчання й підвищення рівня професіоналізму. Методика визначення професійно значущих якостей фахівця за Ліппманом. Вивчення й оцінка професійних здатностей кандидатів на роботу чи навчання.

Методи розвитку soft skills. Емпатія – важлива особистісна якість фахівця із соціальної роботи. Емпатія як основа ефективної комунікації. Дослідження емпатії. Методика «Шкала емоційного відгуку»: особливості застосування та інтерпретації результатів.

Тема 6. Професійні деформації соціальних працівників

Професійна деформація: визначення, причини, прояви. Стадії професійної деформації соціальних працівників. Ризики і небезпеки для організації, пов'язані із

професійною деформацією соціальних працівників. Запобігання професійним деформаціям у соціальній роботі як завдання HR-менеджера. Профілактика професійної деформації соціального працівника як управлінська технологія (методи та алгоритм роботи).

Тема 7. Соціально-психологічні аспекти управління соціальними працівниками

Визначення соціально-психологічного клімату як домінуючого у колективі відносно стійкого психологічного настрою його членів. Динаміка розвитку колективу.

Згуртованість колективу. Стадії згуртування колективу. Типи колективів за ступенем згуртованості. Чинники, що обумовлюють рівень згуртованості колективу: організаційно-технічні, психологічні, економічні, соціально-психологічні. Важливість формування згуртованого колективу та морально-психологічної підтримки членів колективу соціальної служби. Управлінські методи підвищення згуртованості та підтримки позитивного клімату у колективі.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	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
Розділ 1. Теоретико-методичні основи HR-менеджменту у соціальній роботі												
Тема 1. Актуальні напрями HR-менеджменту.	**23**	4	4			15						
Тема 2. Особливості HR-технологій у соціальній роботі.	**12**	2	2			8						
Всього за розділом 1.	**35**	6	6			23						
Розділ 2. Напрями реалізації HR-менеджменту у соціальній роботі												
Тема 3. Адаптація, оцінка, мотивація та розвиток соціальних працівників.	**14**	2	2			10						
Тема 4. Управлінські засоби попередження емоційного вигорання соціальних працівників	**14**	2	2			10						

Тема 5. Дослідження професійних якостей фахівців із соціальної роботи	**14**	2	2			10						
Тема 6. Професійні деформації соціальних працівників.	**14**	2	2			10						
Тема 7. Соціально-психологічні аспекти управління соціальними працівниками	**14**	2	2			10						
Всього за розділом 2.	**70**	10	10			50						
Контрольна робота	**15**					15						
Усього годин	**120**	**16**	**16**			**88**						

4. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денне
1	Тема 1. Актуальні напрями HR-менеджменту	4
2	Тема 2. Особливості HR-технологій у соціальній роботі.	2
3	Тема 3. Адаптація, оцінка, мотивація та розвиток соціальних працівників	2
4	Тема 4. Управлінські засоби попередження емоційного вигорання соціальних працівників	2
5	Тема 5. Дослідження професійних якостей фахівців із соціальної роботи	2
6	Тема 6. Професійні деформації соціальних працівників	2
7	Тема 7. Соціально-психологічні аспекти управління соціальними працівниками	2
	Разом	**16**

5. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Види, зміст самостійної роботи	Кількість годин
1	Тема 1. Актуальні напрями HR-менеджменту 1. Опрацюйте статтю: Іляш О. І., Блохін П. В. Майбутнє hr менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. Ефективна економіка. 2018. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6575	15

	та ін. додаткові матеріали та обґрунтуйте основні тенденції розвитку HR-менеджменту в світі та Україні. 2. Охарактеризуйте HR-бренд організації, яка надає соціальні послуги. Визначте недоліки та запропонуйте рекомендації щодо підвищення привабливості організації для потенційних працівників.	
2	Тема 2. Особливості HR-технологій у соціальній роботі. 1. Опрацюйте додаткові матеріали з теми. 2. Проаналізуйте посадові інструкції соціального працівника, розміщені за посиланням: https://www.borovik.com/index_instruction.php?Gins=iiwm&lang_i=1. Складіть перелік hard skills та soft skills, необхідних соціальному працівникові для якісного виконання своєї роботи. Обґрунтуйте методи та засоби менеджменту, спрямовані на формування і розвиток цих груп якостей. Зробіть висновок про існуючі практики менеджменту та необхідність використання відповідних заходів для розвитку персоналу соціальних служб та інших установ соціальної сфери..	8
3	Тема 3. Адаптація, оцінка, мотивація та розвиток соціальних працівників. 1. Опрацюйте додаткові матеріали з теми. 2. Опишіть план роботи з підбору кадрів на різні посади у одну з організацій соціальної сфери (територіальний центр, соціальна служба тощо): Оцініть актуальність (важливість) вакантних посад. Які канали залучення фахівців доцільно використовувати? Які методи відбору персоналу можна застосовувати? Складіть короткий план інтерв'ю (приблизний перелік питань) із кандидатом на одну з посад. 3. На прикладі будь-якої організації, що реалізує соціальну роботу опишіть заходи із планування кар'єри та запропонуйте критерії оцінювання ефективності управління кар'єрою працівників.	10
5	Тема 4. Управлінські засоби попередження емоційного вигорання соціальних працівників. 1. Опрацюйте додаткові матеріали з теми. 2. Розробіть програму (заходи) попередження емоційного вигорання соціальних працівників.	10
6	Тема 5. Дослідження професійних якостей фахівців із соціальної роботи. 1. Опрацюйте додаткові матеріали з теми. 2. Методика «Шкала емоційного відгуку». Використайте цю методику для визначення рівня емпатії працівників соціальної служби / одногрупників. Зробіть висновки.	10
7	Тема 6. Професійні деформації соціальних працівників. 1. Опрацюйте додаткові матеріали з теми. 2. Запропонуйте рекомендації, яких має дотримуватись менеджер у роботі (взаємодії) із фахівцями, що мають поведінкові ознаки професійної деформації.	10
8	Тема 7. Соціально-психологічні аспекти управління соціальними працівниками 1. Опрацюйте додаткові матеріали з теми. 2. Підготуйте презентації за запропонованими темами.	10

10	Підготовка до контрольної роботи	15
	Разом:	**88**

6. Індивідуальні завдання

Не передбачено навчальним планом

7. Методи навчання

Лекційні та семінарські заняття, самостійна робота студентів, розв'язання та обговорення кейсів, тестовий контроль.

8. Методи контролю

Поточне оцінювання на семінарських заняттях протягом семестру, 1 контрольна робота, письмовий залік.

9. Схема нарахування балів

Приклад для підсумкового семестрового контролю при проведенні семестрового заліку

<table>
<tr><td colspan="8">Поточний контроль, самостійна робота</td><td rowspan="2">Залік</td><td rowspan="2">Сума</td></tr>
<tr><td colspan="7"></td><td>Контрольна робота, передбачена навчальним планом</td><td>Разом</td></tr>
<tr><td>Т1</td><td>Т2</td><td>Т3</td><td>Т4</td><td>Т5</td><td>Т6</td><td>Т7</td><td rowspan="3">20</td><td rowspan="3">60</td><td rowspan="3">40</td><td rowspan="3">100</td></tr>
<tr><td>10</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr>
<tr><td colspan="7">40</td></tr>
</table>

Т1, Т2 ... – теми розділів.

Система оцінювання

1. *Види роботи на семінарських заняттях:*

Відповідь на питання семінару – 2 бали.
Виконання завдання під час семінарського заняття - 1/2 бали, або
Письмові відповіді або тестові завдання – 1/2 бали.

2. *Підсумкова контрольна робота* передбачає перевірку вивченого матеріалу протягом семестру і складається з тестового завдання. Виконується у дистанційному курсі «HR-менеджмент у соціальній роботі» на платформі Moodle. Тестове завдання містить 20 питань різного типу, що охоплюють усі теми курсу. Оцінювання відбувається автоматично у системі Moodle (виключення складають відкриті питання, які перевіряє та оцінює викладач).

Максимальна кількість балів за підсумкову контрольну роботу (тестове завдання) – **20**.

3. *Залікова робота*. Залікова робота містить одне теоретичне питання і 20 тестових питань. Залікова робота має форму тесту; виконується у дистанційному курсі на платформі Moodle. Виконання завдань залікової роботи оцінюється за 40-бальною шкалою.

Приклад залікового завдання:

1. Питання: Визначте поняття "професійні ризики". Охарактеризуйте основні професійні ризики соціальних працівників. Визначте небезпеки і наслідки професійних ризиків соціальних працівників (20 б.).
2. Тестове завдання (сумарно 20 б.)

Сукупність заходів, що включають професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, планування кар'єри персоналу організації - це...

1. Підбір персоналу

2. Мотивація персоналу
3. Адаптація персоналу
4. Лояльність персоналу
5. Розвиток персоналу

…

Умови допуску студента до складання підсумкового контролю (заліку)

Для допуску до складання підсумкового контролю (заліку) здобувач вищої освіти повинен набрати не менше 10 балів із навчальної дисципліни під час поточного контролю, самостійної роботи.

Набрані протягом семестру бали та оцінка за залікову роботу конвертуються у підсумковий бал за курс за наступною шкалою:

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка	
	для чотирирівневої шкали оцінювання	**для дворівневої шкали оцінювання**
90 – 100	відмінно	**зараховано**
70-89	добре	
50-69	задовільно	
1-49	незадовільно	**не зараховано**

Під час вивчення навчальної дисципліни використання технологій штучного інтелекту (ШІ) здійснюється відповідно до Політики використання технологій штучного інтелекту Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

У межах дисципліни застосовується така модель використання ШІ:

Модель «ШІ як асистент».

Під час підготовки до практичних занять, виконання індивідуальних завдань, рефератів, аналітичних оглядів та інших письмових робіт дозволяється використання ШІ для: пошуку та систематизації інформації, добору та первинного аналізу наукових джерел, пояснення складних понять, удосконалення структури тексту, перевірки граматики, стилю та оформлення, генерації ідей, плану роботи або прикладів.

Фінальний текст роботи, висновки, аналіз, інтерпретація результатів та прийняті рішення повинні бути самостійно підготовлені здобувачем освіти.

Усі результати, отримані за допомогою ШІ, підлягають критичному аналізу, перевірці та доопрацюванню здобувачем освіти.

Декларування використання ШІ.

У разі використання технологій штучного інтелекту здобувач освіти зобов'язаний зазначити: назву сервісу або моделі ШІ; дату використання; характер допомоги (генерація ідей, пошук інформації, аналіз даних, генерація коду, редагування тексту тощо).

За вимогою викладача здобувач освіти повинен надати використані запити (prompts) або пояснити спосіб використання інструментів ШІ.

Недекларованe використання технологій штучного інтелекту або подання згенерованого ШІ матеріалу як власного результату навчальної діяльності розглядається як порушення принципів академічної доброчесності відповідно до внутрішніх нормативних документів Університету.

10. Рекомендована література

Основна література

1. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
2. Актуальні напрями менеджменту соціальних служб в Україні : монографія / Євдокимова І. А., Бутиліна О. В., Вітковська І. М., Плахова О. М. та ін.; за заг. ред. І. А. Євдокимової. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024. 116 с.
3. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
4. Колбіна Л. А. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. / Л. А.Колбіна. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2017. 406 с.
5. Новікова М. М. HR-менеджмент : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент / М. М. Новікова, А. Б. Швед ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 111 с.
6. Управління персоналом: Навчальний посібник. / Т.І. Балановська, О.П. Гогуля, Н.І. Драгнєва, К.П. Драмарецька, А.В. Троян. - 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.

Допоміжна література

1. HR-менеджмент: конспект лекцій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута – Електронні текстові дані (1 файл: 2,9Мбайт). Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
2. HR-менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: колективна монографія / за заг. ред. І.Б. Швець. Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. 176 с.
3. Бутиліна О.В., Краснова А.А. HR-бренд соціальної служби: напрями формування. *Габітус*, Випуск 81. Т. 1. 2026. С. 48-52. DOI https://doi.org/10.32782/hbts.81.1.7
4. Бутиліна О.В., Євдокимова І.А. Підвищення резильєнтності персоналу соціальної служби в контексті кадрового менеджменту. *Публічне управління та соціальна робота,* № 2 (6), 2025. С. 41-46. DOI https://doi.org/10.32782/3041-1319/2025-2-6
5. Бугай, К. (2024). Особливості управління персоналом в організаціях соціального обслуговування в Україні в умовах воєнного стану. *«SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи»*, (14), 37-46. https://doi.org/10.26565/2218-2470-2024-14-04
6. Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022, No12. С. 24–32. https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03
7. Бутиліна О. В., Євдокимова І. А. Соціальні служби в суспільстві ризику. *Габітус.* 2024. №57. С. 38-42. https://doi.org/10.32782/2663-5208. 2024.57.5
8. Бутиліна О. Можливості й обмеження побудови HR-бренда роботодавця в соціальних службах. Соціологія – Соціальна робота та соціальне забезпечення: регулювання соціальних проблем (Львів, 9–10 травня 2024 р.): збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції. Львів, 2024. С. 128-132.
9. Бутиліна О., Євдокимова І. Напрями вдосконалення менеджменту соціальної служби. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота.* Том 1 № 8 (2022). С. 19-22. https://doi.org/10.17721/2616-7786.2022/8-1/3
10. Бутиліна О.В. Профілактика професійної деформації соціального працівника як соціальна технологія. International scientific conference “Modernization of educational sistem: world trends and national peculiarities”: Conference Proceedings, February 23. Kaunas: Izdevnieciba “Baltija Publishing” 2018. P. 101-104.

11. Бутиліна О.В. Стадії професійної деформації соціального працівника. Нові нерівності – нові конфлікти: шляхи подолання: тези доповідей та виступів учасників III Конгресу соціологічної асоціації України (Харків, 12-13 жовтня 2017 року). Харків: Соціологічна асоціація України, ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2017. С.159-160.
12. Бутиліна О.В., Євдокимова І.А. Принцип інклюзивності у кадровому менеджменті соціальних служб. *Соціальна робота та психологія: освіта і наука*. 2024. № 1. С. 5-9. https://doi.org/10.32782/3041-1351/2024-1-1
13. Бутиліна О.В., Євдокимова І.А. Самоменеджмент соціального працівника як управлінське завдання. *Соціальна робота та соціальна освіта.* 2021. № 1 (6). С. 5-14. DOI: https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(6).2021.234056
14. Бутиліна О.В., Кудринська А.І. Соціологічні методи діагностики професійної деформації в соціальній роботі. International scientific-practical conference "Personality, family and society: issue of pedagogy, psychology, politology and sociology" : Conference Proceedings, June 16-17, 2017. Shumen : Konstantin Preslavsky University of Shumen. С. 20-23.
15. Бутиліна, О., Євдокимова, І. Диференційований підхід до роботи з персоналом соціальних служб. *Перспективи. Соціально-політичний журнал*. № 4, 2021. С. 188-194. https://doi.org/10.24195/spj1561-1264.2021.4.25
16. Бутиліна О. В., Пузирьова О.В. Лояльність працівників соціальних служб в умовах війни. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2023. №45. С. 86-91 DOI https://doi.org/10.32782/apfs.v045.2023.16
17. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. Вип. 2 (45). С. 41-45.
18. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 232 с.
19. Іляш О. І., Блохін П. В. Майбутнє hr менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. *Ефективна економіка*. 2018. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6575 DOI: 10.32702/2307-2105-2018.10.3
20. Козак К.Б., Корсікова Н.М., Петренко Ю.О. Управління мотивацією персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т.1 4, вип. 4. С. 26-34. doi: 10.15673/fie.v14i4.2426
21. Мальцева О.В. Цифровізація менеджменту соціальної роботи: інновації та перспективи трансформації. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*, 2025, Вип. 106. С.171-186. DOI https://doi.org/10.32782/2707-9147.2025.106.15
22. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
23. Менеджмент соціальних послуг в умовах війни. Матеріали тренінгу. Режим доступу: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Посібник_Менеджемент%20соціальних%20послуг_0.pdf (Дата звернення: 6.08.2024)
24. Миколюк С. (2022). Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 38–43, doi: https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.6.5
25. Нестеренко, Д. (2024). Психологічна компетентність соціальних працівників у контексті війни: необхідність підготовки та перепідготовки фахівців. *«SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи»*, (14), 47-58. https://doi.org/10.26565/2218-2470-2024-14-05
26. Приймак В.М., Канюка Б.С. Технології прийняття кадрових рішень у сучасній організації. *Наукові інновації та передові технології* (Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія

«Педагогіка») № 2(30) 2024. С. 510-519. https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-2(30)-510-519

27. Пузирьова, О. (2022). Стилі керівництва та якості керівника як головні складові ефективного менеджменту соціальної служби в умовах воєнного стану. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. (12), 63-73. https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-07

28. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 266-271.

29. Розвиток соціальних послуг під час війни. Дослідження. Режим доступу: https://r2p.org.ua/storage/documents/73c6d24b0db41d1b87296303a1250a19bf4cf7d5_original.pdf (Дата звернення: 6.08.2024)

30. Тренди в HR: нова реальність 2021 року. URL: http:/peopleforce.io/uk/blog/trendi-v-hr-nova-realnist-2021-roku-2/

31. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

32. Управління персоналом : підручник. В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін. ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013.

33. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. для здобувачів вищої освіти спец. 073 Менеджмент [К. Ф. Ковальчук та ін.]; Нац. металург. акад. України. Дніпро : Акцент ПП, 2019. 302 с.

34. Шевченко В. С. Управління персоналом : конспект лекцій (для студентів всіх форм навчання першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування) / В. С. Шевченко ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. 121 с.

35. Яценко Л.В., Перхайло Н.А. Гендерні особливості професійного вигоряння фахівців із соціальної роботи. *Габітус.* 2021. Вип. 25. С. 27-31. DOI https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.4

11. Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відео-лекції, інше методичне забезпечення

Дистанційний курс «HR-менеджмент у соціальній роботі» (розробник: доц. Бутиліна О.В.) на платформі Moodle.

Менеджмент Дайджест. URL: https://www.management.com.ua/

HR Ліга. URL: https://hrliga.com/

Додаток 1

Додаток до робочої програми навчальної дисципліни_____
(назва дисципліни)

Дію робочої програми продовжено: на 20_____/20_____ н. р.

Заступник декана _____ факультету з навчальної роботи

_____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

«____» _____ 20___ р.

Голова науково-методичної комісії _____ факультету

_____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

«____» _____ 20___ р.