

Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова
Навчально-науковий Інститут громадського здоров'я, біології,
контролю та профілактики хвороб
Кафедра менеджменту та маркетингу

ЗАТВЕРДЖУЮ

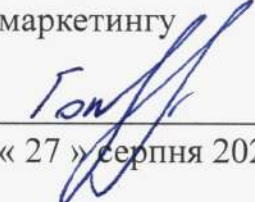
В.о. проректора ЗВО з науково-педагогічної
та навчальної роботи

 Володимир ШКОЛЬНИКОВ

« 28 » серпня 2026 року

ПОГОДЖУЮ

Завідувач кафедри менеджменту та
маркетингу

 Юлія ГОЛОВЧУК

« 27 » серпня 2026 року

СИЛАБУС
обов'язкового освітнього компонента

«ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Спеціальність	D3 «Менеджмент»
Освітній рівень	Магістр
Освітня програма	ОПП «Менеджмент в охороні здоров'я»
Навчальний рік	2026-2027
Кафедра	Менеджменту та маркетингу
Лектор	к.е.н., доцент Яна ПАЛАМАРЕНКО
Контактна інформація	mgmt@vnmu.edu.ua, вул. Пирогова, 56 (морфологічний корпус), 1 поверх, каб. 61а
Укладач силабусу	к.е.н., доцент Яна ПАЛАМАРЕНКО

1. Статус та структура освітнього компонента

Статус освітнього компонента	Обов'язкова
Код та місце освітнього компонента в ОПП	ОК 5
Курс/семестр	1 курс (1 семестр)
Обсяг освітнього компонента (загальна кількість годин/ кількість кредитів ЄКТС)	120 годин /4 кредити ЄКТС
Структура освітнього компонента	Заочна форма навчання
	Лекційні заняття, год.
	6
	Практичні заняття, год.
	6
	Самостійна робота, год.
	108
	В цілому: аудиторні заняття – 10%, самостійна поза аудиторна робота – 90%
Кількість змістових модулів	1
Мова викладання	українська
Форма навчання	заочна

2. Опис освітнього компонента

Коротка анотація курсу, актуальність. Програма освітнього компонента «Лідерство та управління персоналом» складена відповідно до порядку підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня освіти у вищих медичних навчальних закладах освіти України у відповідності до вимог кредитно-трансферної системи організації навчального процесу ECTS, примірного навчального плану підготовки фахівців другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань D «Бізнес, адміністрування та право» спеціальності D3 «Менеджмент».

Освітній компонент є обов'язковим компонентом освітньо-професійної програми «Менеджмент в охороні здоров'я», циклу професійної підготовки магістра менеджменту, розрахований на 4 кредити, які здобувачі освіти засвоюють протягом 1 семестру на 1 року навчання.

Основним фокусом програми є отримання знань з освітнього компонента «Лідерство та управління персоналом», вивчення якої необхідне для успішного засвоєння освітніх компонент професійної підготовки.

Мета курсу та його значення для професійної діяльності. Метою освітнього компонента є підготовка фахівців, здатних ефективно застосовувати сучасні концепції та інструменти лідерства й управління персоналом, формувати та розвивати результативні команди, мотивувати і залучати працівників, організовувати професійну комунікацію та взаємодію, делегувати повноваження, сприяти професійному розвитку персоналу, а також приймати та реалізовувати управлінські рішення щодо розвитку організації в умовах змін і невизначеності.

Основними завданнями вивчення освітнього компонента «Лідерство та управління персоналом» є:

- формування системних теоретичних знань про сутність, функції та роль лідерства в сучасному управлінні;
- вивчення основних теорій, концепцій і моделей лідерства та особливостей їх застосування в управлінській діяльності;
- формування лідерських якостей і розвиток управлінських компетентностей керівника;
- опанування сучасних підходів до формування та розвитку ефективних команд;
- формування навичок мотивації, залучення та розвитку персоналу;
- оволодіння психологічними технологіями професійної взаємодії та управління конфліктами в колективі;
- розвиток навичок ефективної комунікації, делегування повноважень і координації діяльності персоналу;
- формування здатності до професійного саморозвитку, самоменеджменту та ефективного планування робочого часу;
- формування навичок управління кадровим потенціалом та організації кадрового забезпечення діяльності підрозділу;
- розвиток здатності до стратегічного та відповідального лідерства, управління персоналом і ресурсами в умовах організаційних змін та невизначеності.

Пререквізити. Для успішного засвоєння освітнього компонента здобувачу необхідні знання, отримані в процесі вивчення таких основних теоретичних освітніх компонентів та освітніх компонентів професійного спрямування: «Менеджмент організацій».

Постреквізити. Основні положення освітнього компонента можуть застосовуватися при вивченні освітніх компонентів «Управління організаційними змінами та кризовими ситуаціями» та «Маркетинг та комунікації організацій охорони здоров'я».

Результати навчання:

Інтегративні кінцеві програмні результати навчання, формуванню яких сприяє освітній компонент:

- ПРН 07. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.
- ПРН 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.
- ПРН 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.
- ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).
- ПРН 13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).

Результати навчання для освітнього компонента:

В результаті вивчення освітнього компонента здобувачі вищої освіти повинні:
Знати:

- сутність, функції та роль лідерства в системі сучасного управління організацією;
- основні теорії, концепції та моделі лідерства;
- ключові лідерські якості та компетентності сучасного керівника;
- основні стилі лідерства та принципи їх застосування в різних управлінських ситуаціях;
- принципи формування, розвитку та функціонування ефективних команд;
- сучасні теорії та методи мотивації, стимулювання і залучення персоналу;
- психологічні засади професійної взаємодії, управління конфліктами та формування сприятливого психологічного клімату в колективі;
- принципи професійного розвитку персоналу, формування кадрового потенціалу та управління талантами;
- основи ефективної комунікації, делегування повноважень та організації роботи персоналу;
- засади стратегічного та відповідального лідерства, управління персоналом в умовах організаційних змін, цифрової трансформації та невизначеності.

Вміти:

- аналізувати сучасні підходи до лідерства та управління персоналом, проводити дослідження управлінських проблем і використовувати їх результати для обґрунтування управлінських рішень;
- демонструвати лідерські навички, мотивувати працівників та спрямовувати їх діяльність на досягнення спільних цілей;
- організовувати ефективні комунікації з працівниками та представниками різних професійних груп;
- добирати та застосовувати відповідний стиль лідерства залежно від ситуації, завдань і особливостей персоналу;
- формувати та розвивати ефективні команди, забезпечувати розподіл ролей і координацію спільної діяльності;
- застосовувати сучасні методи мотивації, стимулювання та залучення персоналу;
- використовувати психологічні технології роботи з персоналом, запобігати та конструктивно врегульовувати конфлікти;
- делегувати повноваження, розподіляти завдання та відповідальність і координувати діяльність працівників;
- планувати професійний розвиток персоналу, власний професійний розвиток та ефективно організовувати робочий час;
- застосовувати принципи професійної етики та відповідального лідерства, організовувати кадрове й інформаційне забезпечення діяльності підрозділу, планувати розподіл ресурсів та координувати управління персоналом в умовах організаційних змін.

3. Зміст та логістика освітнього компонента

Структура освітнього компонента	Всього годин/ кредитів ECTS	Заочна форма навчання
Модуль 1 «Лідерство та управління персоналом» Змістових модулів 1	120 год/ 4 кредити	Лекції № 1, 4, 8 Практичні заняття № 2, 6, 10 Теми для самостійного опрацювання № 1-10

Освітній компонент включає 10 тем

Модуль 1. Лідерство та управління персоналом

Змістовий модуль 1. Лідерство, командна взаємодія та розвиток персоналу

Тема 1. Сутність і роль лідерства в сучасному управлінні. Поняття та сутність лідерства в системі сучасного управління. Відмінності між лідерством і управлінням. Роль лідерства у забезпеченні ефективності діяльності організації. Визначення ключових характеристик ефективного лідера. Порівняння функцій керівника та лідера в організації. Аналіз впливу лідерства на організаційну культуру та результати діяльності персоналу. Розгляд практичних ситуацій прояву формального та неформального лідерства. Визначення ролі лідера у процесах організаційних змін. Дослідження еволюції уявлень про лідерство в управлінській науці. Аналіз сучасних підходів до визначення ефективності лідерства. Дослідження взаємозв'язку лідерства, влади та авторитету керівника. Формування портрета сучасного ефективного лідера. Аналіз прикладів успішного лідерства в українських та зарубіжних організаціях. Сучасні тенденції розвитку лідерства в умовах цифрової трансформації та організаційної невизначеності.

Тема 2. Теорії та концепції лідерства. Основні етапи розвитку теорій лідерства. Теорія особистісних якостей і поведінковий підхід до лідерства. Ситуаційні та сучасні концепції лідерства. Порівняльний аналіз основних теорій лідерства. Визначення переваг і обмежень теорії особистісних якостей. Аналіз поведінкових моделей лідера в різних управлінських ситуаціях. Розв'язання ситуаційних завдань щодо вибору ефективної моделі лідерства. Визначення можливостей застосування сучасних концепцій лідерства в управлінні персоналом. Дослідження внеску основних наукових шкіл у розвиток теорії лідерства. Порівняння трансформаційного та транзакційного лідерства. Аналіз концепції автентичного лідерства. Дослідження особливостей сервант-лідерства та його застосування в сучасних організаціях. Аналіз концепції адаптивного лідерства в умовах нестабільного середовища. Зарубіжний досвід застосування сучасних концепцій лідерства в управлінні персоналом.

Тема 3. Особистість сучасного лідера та його ключові компетентності. Особистість лідера як об'єкт управлінського розвитку. Основні компетентності сучасного лідера. Роль професійних та особистісних якостей у забезпеченні лідерської ефективності. Визначення ключових якостей ефективного сучасного лідера. Самооцінювання лідерських компетентностей та визначення зон професійного розвитку. Аналіз взаємозв'язку професійної компетентності та лідерського потенціалу. Формування моделі компетентностей лідера для конкретної організації. Розроблення індивідуального плану розвитку лідерських

компетентностей. Дослідження психологічних характеристик ефективного лідера. Аналіз ролі критичного та стратегічного мислення у діяльності керівника. Дослідження значення креативності та інноваційності для сучасного лідера. Аналіз лідерського потенціалу та механізмів його розвитку. Дослідження ролі професійної етики та відповідальності у формуванні авторитету лідера. Сучасні підходи до оцінювання та розвитку лідерських компетентностей персоналу.

Тема 4. Стилi лiдерства та iх вплив на ефективнiсть управлiння. Поняття та класифiкацiя стилiв лiдерства. Характеристика авторитарного, демократичного та лiберального стилiв лiдерства. Вплив стилю лiдерства на поведiнку та результативнiсть персоналу. Порiвняльна характеристика основних стилiв лiдерства. Визначення оптимального стилю лiдерства для рiзних управлiнських ситуацiй. Аналіз впливу стилю керiвництва на мотивацiю та залученiсть працювників. Розв'язання управлiнських ситуацiй iз вибором вiдповiдного стилю лiдерства. Формування рекомендацiй щодо адаптацiї стилю лiдерства до особливостей команди. Дослідження ситуацiйного пiдходу до вибору стилю лiдерства. Аналіз трансформацiйного стилю лiдерства та його впливу на розвиток персоналу. Дослідження особливостей демократичного лiдерства в сучасних органiзацiях. Порiвняння стилiв лiдерства в українських та зарубiжних органiзацiях. Аналіз взаємозв'язку стилю лiдерства та органiзацiйної культури. Сучаснi тенденцiї трансформацiї стилiв лiдерства в умовах гiбридної та дистанцiйної роботи.

Тема 5. Емоцiйний iнтелект i комунiкативна компетентнiсть лiдера. Поняття та складові емоцiйного iнтелекту лiдера. Комунiкативна компетентнiсть як основа ефективної взаємодії з персоналом. Значення емоцiйного iнтелекту та комунiкацiй для управлiнської ефективності. Визначення рiвня розвитку основних складових емоцiйного iнтелекту. Аналіз типових комунiкативних бар'єрiв у діяльності керiвника. Вiдпрацювання навичок активного слухання та надання конструктивного зворотного зв'язку. Розв'язання комунiкативних ситуацiй у взаємодії керiвника з працювниками. Формування ефективної моделі управлiнської комунiкацiї. Дослідження взаємозв'язку емоцiйного iнтелекту та лiдерської ефективності. Аналіз ролі емпатії у формуванні довіри до лiдера. Дослідження технiк конструктивного зворотного зв'язку в управлiнні персоналом. Аналіз ролі невербальної комунiкацiї у професiйній діяльності лiдера. Дослідження комунiкативних стратегiй подолання складних управлiнських ситуацiй. Сучаснi цифрові iнструменти комунiкацiї лiдера з персоналом у гiбридному робочому середовищі.

Тема 6. Формування та розвиток ефективної команди. Поняття та основні характеристики ефективної команди. Етапи формування та розвитку команди. Роль лiдера у формуванні командної взаємодії та досягненні спiльних цiлей. Визначення основних ролей членiв команди та iх впливу на результативнiсть спiльної діяльності. Аналіз етапiв розвитку команди на основі практичних управлiнських ситуацiй. Формування моделі ефективної команди з урахуванням професiйних та особистісних характеристик її учасникiв. Розроблення правил командної взаємодії та ефективної комунiкацiї. Аналіз чинникiв, що впливають на згуртованiсть i психологiчну безпеку команди. Дослідження сучасних моделей командоутворення. Аналіз ролі довіри у формуванні ефективної команди. Дослідження особливостей управлiння командами у дистанцiйному та гiбридному форматах роботи. Аналіз методiв оцiнювання командної ефективності. Дослідження ролі лiдера у розвитку

командної культури. Зарубіжний досвід формування високоефективних команд в організаціях.

Тема 7. Мотивація персоналу та залучення працівників. Сутність і основні теорії мотивації персоналу. Матеріальні та нематеріальні методи мотивації працівників. Поняття та значення залученості персоналу для результативності організації. Порівняльний аналіз основних теорій мотивації персоналу. Визначення мотиваторів для різних категорій працівників. Розроблення системи матеріального та нематеріального стимулювання персоналу. Аналіз чинників, що визначають рівень залученості працівників. Формування мотиваційної програми для конкретного трудового колективу. Дослідження сучасних концепцій залученості персоналу. Аналіз взаємозв'язку мотивації, задоволеності та продуктивності працівників. Дослідження ролі корпоративної культури у формуванні мотивації персоналу. Аналіз сучасних інструментів нематеріальної мотивації працівників. Дослідження особливостей мотивації поколінь у сучасному трудовому середовищі. Зарубіжний досвід формування систем мотивації та залучення персоналу.

Тема 8. Управління конфліктами та професійна взаємодія в колективі. Сутність і причини виникнення конфліктів в організації. Основні типи та стадії розвитку трудових конфліктів. Роль лідера в попередженні та конструктивному врегулюванні конфліктів. Визначення причин і типів конфліктів у трудовому колективі. Аналіз конфліктних ситуацій та визначення оптимальних способів їх врегулювання. Вибір стратегії поведінки учасників конфлікту відповідно до конкретної ситуації. Відпрацювання навичок конструктивного діалогу та переговорної взаємодії. Розроблення алгоритму профілактики конфліктів у трудовому колективі. Дослідження сучасних підходів до управління організаційними конфліктами. Аналіз позитивних і негативних функцій конфлікту в діяльності організації. Дослідження ролі емоційного інтелекту у запобіганні конфліктам. Аналіз медіації як інструменту врегулювання трудових конфліктів. Дослідження взаємозв'язку психологічної безпеки та професійної взаємодії в колективі. Зарубіжний досвід управління конфліктами та розвитку конструктивної взаємодії персоналу.

Тема 9. Розвиток персоналу та формування кадрового потенціалу організації. Сутність і значення розвитку персоналу в системі управління організацією. Основні форми та методи професійного розвитку працівників. Поняття кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності організації. Визначення потреб персоналу у професійному навчанні та розвитку. Аналіз сучасних методів навчання і розвитку працівників. Розроблення індивідуальної траєкторії професійного розвитку працівника. Формування моделі компетентностей для певної професійної посади. Розроблення заходів щодо формування та розвитку кадрового резерву організації. Дослідження сучасних концепцій безперервного професійного розвитку персоналу. Аналіз ролі наставництва та коучингу у розвитку працівників. Дослідження можливостей використання цифрових технологій у професійному навчанні персоналу. Аналіз інструментів оцінювання результативності навчання працівників. Дослідження механізмів управління талантами в сучасних організаціях. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу та розвитку людського капіталу.

Тема 10. Стратегічне лідерство та управління персоналом в умовах змін. Сутність і значення стратегічного лідерства в діяльності організації. Особливості

управління персоналом в умовах організаційних змін. Роль лідера у формуванні готовності персоналу до змін. Аналіз впливу зовнішніх і внутрішніх змін на систему управління персоналом. Визначення основних бар'єрів та причин опору організаційним змінам. Розроблення стратегії комунікації лідера під час упровадження змін. Формування плану залучення персоналу до процесу організаційних трансформацій. Аналіз управлінських ситуацій та вибір лідерських моделей у кризових і нестабільних умовах. Дослідження сучасних концепцій стратегічного лідерства. Аналіз моделей управління організаційними змінами. Дослідження ролі лідера у формуванні організаційної стійкості. Аналіз сучасних підходів до подолання опору персоналу змінам. Дослідження впливу цифрової трансформації на роль лідера та систему управління персоналом. Зарубіжний досвід стратегічного лідерства та управління персоналом в умовах організаційних змін.

Згідно програми основними видами навчальних занять є а) лекції, б) практичні заняття, в) самостійна робота здобувачів.

Теми лекцій розкривають проблемні питання відповідних розділів освітнього компонента.

Практичні заняття передбачають теоретичне обґрунтування основних питань теми і засвоєння практичних навичок через розв'язання ситуаційних задач і тестів.

Самостійна робота здобувача передбачає підготовку до практичних занять та опрацювання практичних навичок, вивчення тем для самостійної роботи, підготовку презентацій, опрацювання наукової літератури та виконання індивідуальної роботи. Контроль засвоєння тем самостійної роботи здійснюється на практичних заняттях та підсумковому контролі з освітнього компонента.

Тематичні плани лекцій, практичних занять, самостійної роботи опубліковані на сайті кафедри.

Маршрут отримання матеріалів: Кафедра менеджменту та маркетингу/ Студенту/ Заочна форма навчання/ Менеджмент/ 1 курс/ Лідерство та управління персоналом. Доступ до матеріалів здійснюється з корпоративного акаунту здобувача s000XXX@vnmue.edu.ua.

4. Форми та методи контролю успішності навчання

Поточний контроль на практичних заняттях	Методи: усне або письмове опитування, тестування, розв'язання ситуаційних задач.
Підсумковий контроль (залік) по завершенню вивчення освітнього компонента (1 семестр)	Згідно з Положенням про організацію освітнього процесу у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова (https://surli.cc/bljzhy)
Засоби діагностики успішності навчання	Теоретичні питання, тести, практичні завдання, демонстрація практичних навичок.

5. Критерії оцінювання

Оцінювання знань здійснюється згідно чинного Положення про організацію освітнього процесу у про організацію освітнього процесу у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова (<https://surli.cc/bljzhy>)

Шкала оцінювання освітнього компонента: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
		для диференційованого заліку
180-200	A	відмінно
170-179,99	B	добре
160-169,99	C	
141-159,99	D	задовільно
122-140,99	E	задовільно
60-121,99	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0-59,99	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням освітнього компонента

Критерії оцінювання знань здобувача

Оцінювання усної/письмової відповіді під час поточного контролю

Оцінка «**відмінно**» виставляється здобувачу освіти, який глибоко і всебічно засвоїв теоретичний матеріал, грамотно і логічно його викладає. Він чітко відповідає на нестандартні питання за темою заняття, уміє пов'язати матеріал даної теми з вивченими раніше розділами, що свідчить про опанування рекомендованої літератури та здатність аналізувати вивчений матеріал, а також чітко демонструє значення засвоєних теоретичних та практичних знань.

Оцінка «**добре**» виставляється здобувачу освіти, який знає і добре володіє теоретичним матеріалом, грамотно його викладає, не допускає неточностей при відповіді, уміє розкрити тему з позицій її значення та практичного застосування, але при цьому відповіді не виходять за межі підручника, методичних рекомендацій.

Оцінка «**задовільно**» виставляється здобувачу освіти, який знає базові поняття та визначення з вивченої теми, але допускає значні неточності або має труднощі при формулюванні відповіді, не розуміє економічних аспектів теми, не може пов'язати теоретичний матеріал із практикою.

Оцінка «**незадовільно**» виставляється здобувачу освіти, який не знає теоретичних основ теми, допускає грубі помилки при відповіді, не розуміє базових понять та визначень, не може пояснити значення теоретичного та практичного матеріалу.

Оцінювання виконання практичних навичок під час поточного контролю

Оцінка «**відмінно**» виставляється здобувачу освіти, який, знає хід та послідовність самостійної навчально-дослідницької роботи для виконання практичного завдання, демонструє правильне виконання необхідних практичних навичок, та вірно з чіткими формулюваннями узагальнень та висновків.

Оцінка «**добре**» виставляється здобувачу освіти, який допускає неточності при виконанні дослідження, але здатний самостійно виявити допущені помилки та може продемонструвати виконання практичної навички в цілому, акуратно оформлює результати практичного заняття.

Оцінка «**задовільно**» виставляється здобувачу освіти, який знає основи практичного завдання, але зазнає труднощів при виконанні дослідження, не може

продемонструвати повну правильну послідовність практичних навичок, не може трактувати в повному обсязі результати проведених досліджень.

Оцінка «**незадовільно**» виставляється здобувачу освіти, який не може продемонструвати виконання практичної навички, зазнає значних труднощів при виконанні досліджень, порушує порядок виконання практичної роботи.

Оцінювання виконання тестових завдань та ситуаційних завдань під час поточного контролю

Оцінка «**відмінно**» виставляється здобувачу освіти, який при проведенні тестового контролю допускається не більше 10% неправильних відповідей (обсяг правильних відповідей 90-100%). Під час розв'язання тестових завдань надає правильні відповіді на всі питання до тесту.

Оцінка «**добре**» виставляється здобувачу освіти, який під час тестового контролю допускає не більше 20% помилок (обсяг правильних відповідей 80-89%). Під час розв'язання тестових завдань надає правильні відповіді на більшість питань до тесту.

Оцінка «**задовільно**» виставляється здобувачу освіти, який робить помилки не більш, ніж в 40% тестових завдань (обсяг правильних відповідей 60,5-79%). Під час розв'язання тестових завдань надає правильні відповіді тільки на деякі питання до тесту.

Оцінка «**незадовільно**» виставляється здобувачу освіти, який при тестовому опитуванні правильно розв'язує менше 60% тестових завдань. Під час розв'язання тестових завдань не може надати правильні відповіді на питання до тесту.

Оцінювання самостійної роботи здобувача вищої освіти

Оцінювання самостійної роботи здобувача здійснюється під час поточного контролю засвоєння тем відповідного змістового модулю на підставі усної відповіді на теоретичне питання, тестування та розв'язання ситуаційних задач з теми для самостійного опанування, оцінювання демонстрації виконання практичної навички згідно практичних цілей певного практичного заняття.

Оцінювання індивідуальної роботи здобувача освіти

Індивідуальна робота здобувача вищої освіти оцінюється до 12 балів.

6. Політика навчальної освітнього компонента/курсу

Здобувач освіти має право на отримання якісних освітніх послуг, доступ до сучасної наукової та навчальної інформації, кваліфіковану консультативну допомогу під час вивчення освітнього компонента та опанування практичними навичками. Політика кафедри під час надання освітніх послуг є студентоцентрованою, базується на нормативних документах Міністерства освіти і науки України та Міністерства охорони здоров'я України, статуті університету та порядку надання освітніх послуг, регламентованого основними положеннями організації освітнього процесу в ВНМУ ім. М.І. Пирогова та засадах академічної доброчесності.

Дотримання правил розпорядку ВНМУ, техніки безпеки на практичних заняттях. Інструктаж з техніки безпеки, поведіння під час сигналу «Повітряна тривога» проводиться на першому практичному занятті викладачем. Проведення

інструктажу реєструється в Журналі інструктажу з техніки безпеки. Здобувач освіти, який не пройшов інструктаж, не допускається до виконання практичних робіт.

Перед проведенням кожного практичного заняття викладач ознайомлює здобувачів освіти із місцем розташування укриття, правилами поведінки під час переміщення до укриття та перебування в ньому, пояснює всі дії, передбачені Планом реагування на надзвичайні ситуації (згідно Наказу № 505 від 30.08.2023 р.).

1. Викладач перериває заняття і повідомляє здобувачів освіти про надходження сигналу «Повітряна тривога» або інших сигналів оповіщення.

2. негайно припиняється практична робота здобувачів.

3. Викладач ознайомлює здобувачів із маршрутом переміщення в укриття згідно прийнятої схеми евакуації.

4. Черговий здобувач виключає світло, закриває вікно та двері.

5. Здобувачі освіти швидко та організовано під керівництвом викладача, проходять в укриття цивільного захисту (цокольний поверх корпусу), де перебувають до скасування сигналу оповіщення.

6. Не допускається скупчення, паніка на виході із аудиторії, кафедри та маршрутом евакуації.

7. Відповідальні особи кафедри після оголошення сигналу оповіщення перевіряють всі приміщення кафедри на відсутність у них учасників освітнього процесу та співробітників і по завершенню перевірки прямують до укриття.

8. Якщо сигнал тривоги пролунав під час перерви, потрібно негайно без паніки просуватися до укриття.

9. В укритті учасники освітнього процесу знаходяться до отримання сигналу «Відбій повітряної тривоги». У приміщенні забороняється курити, шуміти, мати зі собою небезпечні засоби, які можуть спричинити пожежу; не допускається пересування приміщеннями без особливої потреби; необхідно дотримуватися освітнього компонента та якнайменше рухатися. Також забороняється приносити до укриття легкозаймисті речовини або речовини, що мають сильний запах.

Після відміни сигналу оповіщення викладач інформує здобувачів освіти про продовження заняття в учбових кімнатах кафедри, або самостійне доопрацювання матеріалу з опитуванням на наступному занятті

Вимоги щодо підготовки до практичних занять. Здобувач освіти повинен бути підготовленим до практичного заняття згідно наведених в методичних рекомендаціях питань, тестові завдання до поточної теми мають бути розв'язані, схеми та таблиці заповнені.

На заняття слід приходити вчасно, без запізнення.

Здобувач освіти повинен дотримуватись правил безпеки на практичних заняттях та під час знаходження у приміщеннях кафедри.

Під час обговорення теоретичних питань здобувачі мають демонструвати толерантність, ввічливість та повагу до своїх колег та викладача; при виконанні практичних завдань робоче місце має зберігатись у порядку та бути прибраним після виконання практичної роботи.

Використання мобільних телефонів та інших електронних девайсів. Використання мобільних телефонів та інших електронних пристроїв на занятті допускається тільки під час електронного тестування або опитування.

Академічна доброчесність. Під час вивчення освітнього компонента здобувач має керуватись Кодексом академічної доброчесності та корпоративної

етики Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова (<https://surl.li/dwuspg>). При порушенні норм академічної доброчесності під час поточного та підсумкових контролів здобувач отримує оцінку «2» та повинен її відпрацювати своєму викладачу в установленому порядку протягом не менш ніж два тижні після завершення курсу.

Пропуски занять. Пропущені заняття відпрацьовуються в порядку, установленому в Положенні про організацію освітнього процесу у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова (<https://surl.cc/bljzhy>) у час, визначений графіком відпрацювань (опублікований на сайті кафедри <https://www.vnmu.edu.ua/кафедра менеджменту та маркетингу#>) викладачу, який проводить практичні заняття в групі. Для відпрацювання пропущеного заняття здобувач освіти має відповісти усно з відповідної теми та розв'язати практичні завдання.

Порядок допуску до підсумкового контролю з освітнього компонента наведений в Положенні про організацію освітнього процесу у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова (<https://surl.cc/bljzhy>). До підсумкового контролю допускаються здобувачі, які не мають пропущених невідпрацьованих практичних занять та отримали середню традиційну оцінку не менше «3».

Вирішення конфліктних питань. При виникненні непорозумінь та претензій до викладача через якість надання освітніх послуг, оцінювання знань та інших конфліктних ситуацій, здобувач повинен подати спершу повідомити про свої претензії викладача. Якщо конфліктне питання не вирішено, то здобувач має право подати звернення до завідувача кафедри згідно Положення про розгляд звернень здобувачів вищої освіти у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова (<https://surl.li/itgrmm>).

Політика в умовах змішаного навчання. Порядок змішаного навчання регулюється Положенням про запровадження елементів дистанційного навчання у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова (<https://surl.li/sgdief>). Основними навчальними платформами для проведення навчальних занять є Microsoft Teams, Google Meet. Порядок проведення практичних занять, відпрацювань та консультацій під час змішаного навчання оприлюднюється на веб-сторінці кафедри.

Зворотній зв'язок з викладачем здійснюється через навчальні платформи або електронну пошту (на вибір викладача) у робочий час.

7. Навчальні ресурси

Навчально-методичне забезпечення освітнього компонента (методичні рекомендації до практичних занять та СРС) оприлюднено на сайті кафедри. Маршрут отримання матеріалів: Кафедра менеджменту та маркетингу/ Студенту/ Заочна форма навчання/ Менеджмент/ 1 курс/ Лідерство та управління персоналом. Доступ до матеріалів здійснюється з корпоративного акаунту здобувача s000XXX@vnmu.edu.ua.

8. Рекомендована література

Основна

1. Калениченко Р.А. Психологія: навч. посібник для підгот. здобувачів бакалаврського першого рівня вищ. освіти спец. «Професійна освіта»/ Р.А. Калениченко, І.М. Мороз, Є.О. Телебенєва. Київ: Ліра-К, 2026. 376 с. URL: <https://repository.knuba.edu.ua/handle/123456789/18379>
2. Когут Я.М. Психологія управління : навчальний посібник / Когут Я.М., Пряхіна Н.О., Жидецький Ю.Ц., Кіржецький Ю.І., Поцюрко О.Ю. ; за ред. Я.М. Когута. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 210 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/8591>
3. Криворучко О.М. Управління персоналом підприємства : навч. посіб. / О.М. Криворучко, Т.О. Водолажська ; Харків. нац. автомоб.-дор. ун-т. – 2-е вид. доп. і перероб. Харків : ФОП Панов А. М., 2025. 332 с. ISBN 978-617-8534-45-5. URL: <https://dspace.khadi.kharkov.ua/handle/123456789/27816>
4. Михаліцька Н.Я., Яцик М.Р. Лідерство та комунікації в організації: навчальний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/8174>
5. Руденко Л.А., Сірко Р.І. Психологія управління: підручник. Львів : ЛДУБЖД, 2025. 217 с. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/16776>
6. Цільмак О.М. Лідерство: навч.-метод. посібник / О.М. Цільмак, Л.М. Корнута, Т.М. Третякова. Одеса: Фенікс, 2025. 92 с. URL: <https://hdl.handle.net/11300/30781>
7. Черчик Л. М. Технології самоменеджменту та лідерство: конспект лекцій / Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк. 2025. 61 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/28470>

Допоміжна

1. Abdul-Rahim H.Z., Abdul-Mumin K. H. Enhancing leadership and management skills in midwifery through optimised mentorship. *British Journal of Midwifery*. 2025. T. 33. № 1. pp. 14-20. DOI: <https://doi.org/10.12968/bjom.2024.0046>
2. Adeoye M.A., Baharun H., Munawwaroh I. Transformational Leadership in Education: Harmonising Accountability, Innovation and Global Citizenship. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. 2025. Vol. 4. № 1. P. 14-30. DOI: <https://doi.org/10.59373/kharisma.v4i1.68>
3. Adeoye M.A., Baharun H., Munawwaroh I. Transformational Leadership in Education: Harmonising Accountability, Innovation and Global Citizenship. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. 2025. T. 4. № 1. pp. 14-30. DOI: <https://doi.org/10.59373/kharisma.v4i1.68>
4. Ahsan M.J. Cultivating a culture of learning: the role of leadership in fostering lifelong development. *The learning organization*. 2025. T. 32. № 2. pp. 282-306. DOI: <https://doi.org/10.1108/TLO-03-2024-0099>
5. Buryk Z., Piatnychuk I., Biloshkurskyi M. Leadership, management, and socio-economic adaptation: Contemporary challenges and strategic perspectives. *International Journal of Organizational Leadership*. 2025. Vol. 14. № 1. 2025. DOI: <https://doi.org/10.33844/ijol.2025.60450>

6. Diep T.P.T., Horváthová P. Human resource management, employee well-being, and performance: A systematic review. *Human Systems Management*. 2026. T. 45. № 1. pp. 89-108. DOI: <https://doi.org/10.1177/01672533251355886>

7. El Gareem R.A. HR digital transformation: enhancing human resource management through technology. *Future Business Journal*. 2026. T. 12. № 1. pp. 5. DOI: <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00703-7>

8. Friman S. The characteristics of leadership and their effectiveness in quality management in healthcare-A systematic literature review and a content analysis. *Health services management research*. 2025. Vol. 38. № 1. P. 37-49. DOI: <https://doi.org/10.1177/09514848241254921>

9. Herasymiuk K., Zabolotenko D., Baimuratov M., Kofman B., Bobrovnik D. Public Governance at the Local Level in the Context of Digital Transformation. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. 2024. Vol. 14. № 1. pp. 94-99. DOI: <https://doi.org/10.33543/1401399499>

10. Hrynychak N., Motuzka O. The key administrative competencies of managers required for company development in the bani world. *Economics – Innovative and Economics Research Journal*. 2023. Vol. 1. № 11. P. 289-305. DOI: <https://doi.org/10.2478/eoik-2023-0012>.

11. Khakimov O.M., Isomiddinova S. Social psychological characteristics of leadership in management. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*. 2022. Vol. 14. pp. 175-186. URL: <https://zienjournals.com/index.php/zjssh/article/view/2895>

12. McKay A., MacDonald K., Longmuir F. The emotional intensity of educational leadership: A scoping review. *International Journal of Leadership in Education*. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2042856>

13. Sergiienko T.I. Development of spiritual and intellectual qualities in future specialists in the field of management. *Spiritual and intellectual upbringing and teaching of youth in the XXI century*. 2025. № 7. pp. 96-100. DOI: <https://doi.org/10.58962/2708-4809.SIUTY.2025.06>

14. Shakilla U., Saputro E.P. Revolutionizing Management: The Role of AI and Technology in Modern Leadership Practices. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*. 2025. T. 3. № 01. pp. 53-68. DOI: <https://doi.org/10.61455/sicopus.v3i01.235>

15. Tigre F. B., Henriques P. L., Curado C. The digital leadership emerging construct: A multi-method approach. *Management Review Quarterly*. 2025. T. 75. № 1. P. 789-836. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00395-9>

16. Van Beurden J. et al. Multilevel theorizing in strategic human resource management research: A systematic and critical review. *Human relations*. 2026. T. 79. № 2. C 140-180. DOI: <https://doi.org/10.1177/00187267251392079>

17. Varyvoda K., Gordenko S. Structure and assessment of emotional leadership in human resource management of higher education institutions. *Scientia et Societus*. 2024. № 3(2). p. 57-69. DOI: <https://doi.org/10.69587/ss/2.2024.57>

18. Августин Р., Демків І., Омельченко Ю. Удосконалення управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. 2026. T. 350. № 1. С. 532-538. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-350-73>

19. Балановська Т., Драмарецька К., Гоголя О. Формування команди ризик-менеджменту підприємств в умовах дефіциту людських ресурсів. *Економіка та*

суспільство. 2026. № 84. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-84-1>

20. Бачинський О.С.Я. Європейські практики управління персоналом у публічному секторі: уроки для України. *Публічне адміністрування та національна безпека*. 2026. № 1 (66). С. 51-59. DOI: 10.25313/2617-572X-2026-1-11813

21. Буняк Н. Лідерство в системі менеджменту організації. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-92>

22. Вакулич М.М. Інноваційні стратегії управління персоналом в умовах цифрової трансформації вітчизняних підприємств. *Актуальні проблеми сталого розвитку*. 2026. Т. 3. № 3. С. 176-189. DOI: [https://doi.org/10.60022/3\(3\)-21S](https://doi.org/10.60022/3(3)-21S)

23. Гбур З.В., Білошкурська Н.В. Роль трансформаційного лідерства у сприянні організаційним інноваціям. *Публічне управління і політика*. 2025. № 1. С. 39-46. DOI: <https://doi.org/10.70651/3041-2498/2025.1.05>

24. Головчук Ю. Трансформація лідерства в закладах охорони здоров'я в умовах Європейських тенденцій та глобальних викликів. Управління та інновації в освіті : досвід, проблеми та перспективи : збірник матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 21-22 листопада; 2024 р.). Одеса: ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2024. С. 13-16. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/21066>

25. Головчук Ю.О. Менеджмент конфліктів у закладах охорони здоров'я. Медіація та Університети 1.0: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (15 листопада 2024 р., Чернівці)/редкол.: Амелічева Л., Гаврилюк Р., Горецька Х., Романадзе Л. та ін. – Чернівці: 2024. 520 с. С. 348-351. URL: <https://dspace.vnmu.edu.ua/123456789/9916>

26. Головчук Ю.О., Галаченко О.О., Ночвіна О.А., Дибчук Л.В., Мазур Г.М. Кадровий менеджмент та стратегічне планування у сфері охорони здоров'я в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. С. 49-57. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.1.44>

27. Головчук Ю.О., Галаченко О.О., Палагнюк Г.О., Трет'яков М.С. Стратегії менеджменту для впровадження цифрових технологій у сфері охорони здоров'я. *Ефективна економіка*. 2025. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.1.7>

28. Головчук Ю.О., Герцун І.А. Аналіз середовища та стратегічне планування як основа управління підприємством. Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика: матеріали двадцятої наук.-практ. міжнар. конф. (6-7 червня 2024 р. м. Харків). Харків: УкрДУЗТ, 2024. С. 192-194. URL: <http://lib.kart.edu.ua/handle/123456789/24395>.

29. Головчук Ю.О., Карачина Н.П., Ночвіна О.А. Роль маркетингового консалтингу в системі бізнес-консалтингових послуг. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 11. С. 7-13. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.11.7>

30. Головчук Ю.О., Паламаренко Я.В., Лепетан І.М. Комунікаційний менеджмент як складова стратегічного управління організацією. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 13. С. 31-38. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.13.31>

31. Головчук Ю.О., Паламаренко Я.В., Лепетан І.М. Операційний менеджмент як інструмент реалізації стратегічного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 15. С. 33-40. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.15.33>

32. Головчук Ю.О., Паламаренко Я.В., Рисинець Т.П. Формування психологічної стійкості кадрів в умовах стратегічних змін. *Ефективна економіка*. 2025. № 7. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.7.14%20>

33. Головчук Ю.О., Паламаренко Я.В., Рисинець Т.П. Формування психологічної стійкості кадрів в умовах стратегічних змін. *Ефективна економіка*. 2025. № 7. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.7.14%20>

34. Головчук Ю.О., Паламаренко Я.В., Рисинець Т.П., Герасимюк К. Х. Тренінги і консультування як інструменти управління проектами в системі сучасного маркетингу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 18. С. 28-36. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.18.28>

35. Гудима О.В. Ефективний контролінг та управління витратами на персонал. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*. 2026. Т. 1. № 35. С. 96-107. DOI: <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2026-1/35-07>

36. Гудзь М.В. Сучасні виклики HR-менеджменту в умовах воєнного стану. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2026. № 48. С. 219-231. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2038/1813>

37. Дюжев В.Г., Подрез О.І., Дюжев О.В. Компаративний аналіз управління соціальною відповідальністю підприємств: зарубіжний досвід. *Економіка. Фінанси. Право*. 2024. № 8. С. 121-126. DOI: <https://doi.org/10.37634/efp.2024.8.25>

38. Завгородній А.О. Формування адаптивного механізму управління людським капіталом в умовах невизначеності та цифрових змін. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 21. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19338686>

39. Ігнатюк В.В., Навроцька Т.А., Гончар Т.М., Цюман Є.С. Менеджмент організації: теоретичні основи та інноваційні підходи до управління. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 7. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14759520>

40. Кістерський Л., Коровій В., Семенюк К. Вплив сучасних технологій на управління персоналом підприємства. *Економіка і організація управління*. 2026. С. 72-83. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.4.7>

41. Ковальчук С., Сокирник І., Мазур І. HR-менеджмент як складова ефективної стратегії управління персоналом. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. 2026. Т. 350. № 1. С. 29-36. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-350-3>

42. Крисько Ж. Проблема лідерства в сучасному менеджменті. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-203>

43. Кубіцький С.О., Кубіцький Ю.С., Шевченко І.Ю. Розвиток персоналу як засіб формування майбутньої кар'єри працівників. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 21. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19397617>

44. Лепетан І.М. Бренд-менеджмент та комунікаційні стратегії в охороні здоров'я: ключові аспекти та значення. *Ефективна економіка*. 2025. № 1. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.1.34>

45. Лепський М. Осмислення поняття «лідер» у диджиталізованому світі. *Humanities Studies*. 2025. № 22 (99). С. 57-67. DOI: <https://doi.org/10.32782/hst-2025-22-99-07>

46. Лисак В., Андрейцева І. Зарубіжний досвід розвитку кадрового потенціалу в системі управління персоналом підприємства. *Економічний простір*. 2026. № 209. С. 31-36. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.209.31-36>

47. Ліхоносова Г.С. Регулювання трудового потенціалу підприємства: екосистеми цифрової зайнятості. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 19. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18356403>

48. Михаліцька Н.Я., Яцик М.Р. Лідерство та комунікації в організації:

навчальний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ. 2024. 512 с. URI: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/8174>

49. Михацька А. Кадрове адміністрування: виклики та перспективи в сучасних умовах. *Економічний простір*. 2026. № 210. С. 263-269. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.210.263-269>

50. Птащенко О., Крисоватий І., Литовченко І. Управління персоналом і людським капіталом як основа стратегічної стійкості та ефективності бізнесу. *Актуальні проблеми економіки*. 2026. № 295. С. 302-313. DOI: 10.32752/1993-6788-2026-1-295-302-313

51. Салій Б. Вплив моделі лідерства на фінансові результати освітньої організації. *Економіка та суспільство*. 2025. № 71. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-81>

52. Сенишин С.Є., Гірняк К.М. Особливості управління персоналом в умовах кризи. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 19. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18380644>

53. Сімон К.І., Крячкова Л.В., Захаров С.В., Зайцев В.В. Використання цифрових компетентностей для формування лідерського та управлінського потенціалу у здобувачів вищої медичної освіти. *Клінічна та профілактична медицина*. 2024. № 3. С. 115-124. DOI: <https://doi.org/10.31612/2616-4868.3.2024.14>

54. Склярчук Т., Данилюк Р. Особливості управління персоналом підприємств в умовах міжнародної інтеграції. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. 2026. Т. 350. № 1. С. 393-398. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-350-57>

55. Співаков І.І. Ретроспективний аналіз ідей формування якостей ціннісного лідерства особистості. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2025. № 2. С. 978-988. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-2\(48\)](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-2(48))

56. Сулим В.В. Управління адаптивністю людського капіталу в умовах стратегічних змін проєктно-орієнтованих організацій. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 20. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18808339>

57. Сумець О. Управлінський облік й аналіз витрат на оплату праці персоналу закладів соціальної сфери: існуючі недоліки, потенційні ефекти від удосконалення. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2026. № 1 (81). DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2026-81-178-191>

58. Тимошенко В. Трансформація функцій управління персоналом в умовах змін. *Економічний простір*. 2024. № 191. С. 240-243. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-39>

59. Томах В.В., Дорошенко Т.М., Тимошенко Ю.В. Стилі лідерства та їх вплив на управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-149>

60. Тягунова З.О., Кручак Л.В. Цифровий менеджмент як платформа стійкого розвитку підприємства в умовах сучасних криз. *Економічний простір*. 2024. № 191. С. 87-91. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1534/1478>

61. Ці К. Сучасний стан формування лідерських якостей у закладах освіти Китаю. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2025. № 1. С. 1232-1242. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-1\(47\)-1232-1242](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-1(47)-1232-1242)

62. Чередник Л.М., Ці Кунь Зміст і структура поняття «лідерські якості». *Суспільство та національні інтереси*. 2025. № 2. С. 417-428. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-2\(10\)-417-428](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-2(10)-417-428)

63. Черчик Л. Моделі лідерства та команди проекту. *Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*. 2025. Т. 2. № 42. С. 108-116. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2025-02-108-116>

64. Чумакова Г.В., Пасічник В.В. Лідерство в кризових умовах: публічне управління під час воєнного стану. *Успіхи і досягнення у науці*. 2024. № 1. С. 212-225. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29907.08489>

65. Шерстюк С.О., Наконечна С.А., Зотова А.Б., Іваненко М.О. Специфіка професійного етикету лікаря у навчанні студентів-медиків. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2024. № 5. С. 1453-1460. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-5\(39\)-1453-1460](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-5(39)-1453-1460)

9. Інформаційні ресурси

1. Електронна адреса сайту ВНМУ ім. М.І. Пирогова. URL: <http://vnmu.edu.ua>
2. Електронна адреса сайту бібліотеки ВНМУ ім. М.І. Пирогова. URL: <http://library.vnmu.edu.ua>

3. Репозиторій ВНМУ ім. М.І. Пирогова. URL: <https://dspace.vnmu.edu.ua/>
4. Електронна адреса сайту кафедри менеджменту та маркетингу. URL: <https://new.vnmu.edu.ua/departments/64>

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

6. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

7. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

8. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

9. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

10. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

11. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

12. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

13. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

14. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>

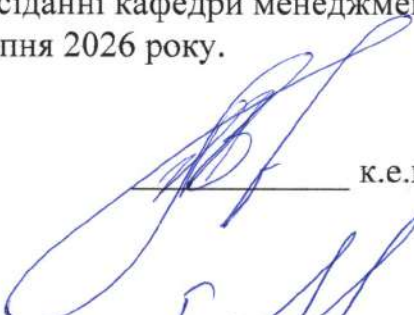
15. Державна науково-педагогічна бібліотека України ім. В.О. Сухомлинського. URL: <http://www.dnrb.gov.ua/>

16. Центральна наукова бібліотека Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. URL: <http://www-library.univer.kharkov.ua/>

17. Наукова бібліотека Львівського національного університету ім. І.Я. Франка. URL: <https://www.lnulibrary.lviv.ua/resources/electronic-libraries/>
18. Наукова бібліотека Черкаського національного університету ім. М. Максимовича. URL: <https://biblioteka.cdu.edu.ua/>
19. Наукова бібліотека Харківського національного медичного університету. URL: <https://libr.knmu.edu.ua/>
20. Google Академія. URL: <https://scholar.google.com>
21. Prometheus – платформа онлайн-курсів. URL: <https://prometheus.org.ua/>
22. EdEra – українська студія онлайн-освіти. URL: <https://ed-era.com/>
23. EduHub. Освітня агенція. URL: EduHub.in.ua
24. Студія онлайн-освіти EducationalEra. URL: <https://ed-era.com>
25. Дія. Освіта. URL: <https://osvita.dii.gov.ua>
26. Освітня онлайн-платформа. URL: <https://sendpulse.ua>
27. Платформа онлайн-освіти. URL: <https://impactorium.org>
28. Освітній хаб – EduHub.in.ua. URL: <https://eduhub.in.ua>

Силабус з освітнього компонента «Лідерство та управління персоналом» обговорено та затверджено на засіданні кафедри менеджменту та маркетингу.
Протокол № 1 від «27» серпня 2026 року.

Відповідальний за курс


к.е.н. Яна ПАЛАМАРЕНКО

Завідувач
кафедри менеджменту та маркетингу


д.е.н. Юлія ГОЛОВЧУК