

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Декан факультету економіки
та управління
_____ Андрій КОЦУР
« 24 » _____ 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з науково-педагогічної
роботи
_____ Віктор ОСТРОВЕРХОВ
« 09 » _____ 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор навчально-наукового
інституту новітніх освітніх
технологій
_____ Святослав ПИТЕЛЬ
« 24 » _____ 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни «УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ»

ступінь вищої освіти – магістр

галузь знань – D Бізнес, адміністрування та право

спеціальність – D 3 Менеджмент

освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Форма навчання	Курс	Се- местр	Лекції (год.)	Практичні (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Екзамен /Залік (сем.)
Денна	1	2	32	14	5	6	93	150	Екзамен, 2
Заочна	1	2	8	4	-	-	138	150	Екзамен, 2

Тернопіль – 2025

Робочу програму склала:

канд. геогр. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Галина БАБ'ЯК



Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 4 від 23.09.2025 р.

в. о. завідувача кафедри
д-р екон. наук, професор



Руслан АВГУСТИН

Гарант ОПП
канд. екон. наук, доцент



Світлана ПРОХОРОВСЬКА

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ»

1. Опис дисципліни «Управління людським капіталом»

Дисципліна «Управління людським капіталом»	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 5	Галузь знань – D Бізнес, адміністрування та право	Статус дисципліни: вибіркова Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів - 4	Спеціальність – D 3 Менеджмент Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»	Рік підготовки: <i>Денна – 1</i> <i>Заочна – 1</i> Семестр: <i>Денна – 2</i> <i>Заочна – 2</i>
Кількість змістових модулів – 2	Ступінь вищої освіти – магістр	Лекції: <i>Денна – 32</i> <i>Заочна – 8</i> Практичні заняття: <i>Денна – 14</i> <i>Заочна – 4</i>
Загальна кількість годин – 150		Самостійна робота: <i>Денна – 93, тренінг - 6</i> <i>Заочна – 138</i> Індивідуальна робота : <i>Денна – 5</i>
Тижневих годин: 10 год, з них аудиторних – 3 год		Вид підсумкового контролю – екзамен

2. Мета і завдання дисципліни «Управління людським капіталом»

2.1. Мета вивчення дисципліни

Розвиток інноваційної економіки, економіки знань, формування інформаційного суспільства на сучасному етапі неможливі без такого продуктивного чинника економічного розвитку як людський капітал. Розуміння і вибір людського капіталу як головного чинника розвитку суб'єктів економіки всіх рівнів викликає необхідність розробки концепції його ефективного управління.

Сучасним інструментом управління розвитком організації в умовах невизначеного зовнішнього середовища є методологія управлінської діяльності.

При вивченні дисципліни «Управління людським капіталом» студенти поглиблюють знання на навички, що були отриманні при освоєнні попередніх економічних предметів

Метою даного курсу є формування професійних знань та компетентностей необхідних для системного та комплексного управління людським капіталом для підвищення економічної ефективності функціонування суб'єктів економіки всіх рівнів.

2.2. Завдання вивчення дисципліни

Завданням вивчення дисципліни «Управління людським капіталом» є формування теоретичних знань щодо теорій, концепцій, моделей, принципів управління людським капіталом та практичне їх застосування в професійній діяльності; теоретична підготовка студентів із питань:

- сутності основних понять і категорій управління;
- системи методів управління людським капіталом;
- концепцій людського капіталу;
- концепцій людського розвитку. Індексу людського розвитку;
- мотивації економічної активності населення;
- управління людським капіталом на різних стадіях розвитку підприємства;
- оцінювання ефективності управління людським капіталом.

3. Програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи вивчення людського капіталу.

Тема 1. Теорія людського капіталу.

Людина та економіка: від примусової праці до творчості. Концепція вартості робочої сили. Концепція граничної продуктивності. Концепція людського капіталу. Підходи до економічної оцінки людського капіталу (за доходами, за витратами, за характеристиками запасу).

Тема 2. Людський капітал в системі чинників соціально-економічного розвитку.

Сучасні моделі економічного зростання та специфіка відображення зв'язку між характеристиками залучення особистісного чинника до суспільного виробництва та результативністю останнього. Підходи до оцінки внеску людського фактору в економічне зростання. Однорідний і неоднорідний ресурс праці: моделювання внеску в зростання продуктивності. Оцінка ефективності витрат на професійну підготовку: макро- та мікроекономічні підходи.

Тема 3. Людський капітал як чинник факторного розподілу доходів та політики перерозподілу.

Людський капітал і тенденції розподілу національного доходу в XX і XXI ст. Тенденції факторного розподілу XX і XXI ст., гіпотеза Кузнеца, проблеми розподілу факторних доходів в постіндустріальному суспільстві.

Державний перерозподіл і проблеми накопичення людського капіталу. Оцінка ефективності державних перерозподільних програм, спрямованих на пришвидшення накопичення людського капіталу

Концепція людського капіталу як чинник трансформації інститутів оплати праці на підприємстві. Сучасні форми оплати праці: важелі стимулювання накопичення людського капіталу, методи його оцінки й компенсації видатків з формування.

Тема 4. Управління людським капіталом: роль держави.

Держава в економіці: загальне бачення функцій і обмежень. Держава і відтворення людського капіталу: загальні принципи взаємодії. Оцінка ефективності та вибір з альтернативних державних програм (зіставлення витрат та вигід). Держава і освіта: блага і проблеми «безкоштовної» освіти. Оцінка витрат та вигід державних інвестицій в освіту. Держава і медицина: «доступність проти якості». Оцінка витрат та вигід державних інвестицій в охорону здоров'я. Роль інститутів: відмінності між «держзамовленням» і субсидуванням витрат студентів; відмінності між «безкоштовною» і страховою медициною.

Тема 5. Управління людським капіталом на рівні підприємства.

Оцінка продуктивності праці на внеску працівників в досягнуті показники господарської діяльності. Оцінка рівня оплати праці: що відбувається з умовами відтворення людського капіталу підприємства? Оцінка структури персоналу: що відбувається з людським капіталом підприємства. Оптимізація бізнес процесів: звільнення потенціалу людського капіталу від інституціональних обмежень.

Змістовий модуль 2. Ринкові механізми управління людським капіталом.

Тема 6. Стратегічна роль кадрової служби в управлінні людським капіталом.

Зміна функцій кадрової служби в умовах стратегічного управління людським капіталом. Організаційна структура кадрової служби у стратегічному управлінні сучасною

організацією. Фахівці служби управління персоналом як стратегічні партнери організації. Менеджер з персоналу в управлінській команді стратегічного менеджменту. Бюджетування та контроль витрат на управління персоналом.

Тема 7. Процес стратегічного управління людським капіталом.

Етапи та елементи процесу стратегічного управління людським капіталом. Формування стратегії управління людським капіталом. Структурний метод розроблення стратегії управління людським капіталом. Реалізація стратегії управління людським капіталом.

Тема 8. Аналіз управління людським капіталом на рівні підприємства.

Етапи та елементи стратегічного аналізу управління людським капіталом на підприємстві. Діагностика внутрішнього середовища людського капіталу на підприємстві. Аналіз зовнішніх можливостей та загроз. Оцінка ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку. SWOT-аналіз управління людським капіталом на підприємстві.

Тема 9. Організаційні стратегії управління людським капіталом.

Процес розроблення стратегії корпоративної культури. Оцінювання ефективності стратегії управління корпоративною культурою. Стратегії управління організаційними змінами. Стратегії розвитку трудових відносин на підприємстві.

Тема 10. Функціональні стратегії управління людським капіталом.

Стратегічне планування людського капіталу. Стратегії розвитку людського капіталу. Поняття стратегічної мотивації та стратегія винагороди.

Тема 11. Управління людським капіталом на різних стадіях розвитку підприємства.

Життєвий цикл підприємства як фактор управління людським капіталом. Особливості управління людським капіталом на різних стадіях життєвого циклу підприємства. Зміни організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу підприємства. Урахування стадій життєвого циклу працівника у процесі управління людським капіталом.

Тема 12. Оцінювання ефективності управління людським капіталом.

Цілі, напрями та збалансовані показники оцінювання ефективності управління людським капіталом. Система показників ефективності діяльності служби управління персоналом. Методи підвищення ефективності управління людським капіталом. Зарубіжний досвід підвищення ефективності управління людським капіталом.

**4. Структура залікового кредиту з дисципліни «Управління людським капіталом»
(денна форма навчання)**

Назва теми	Кількість годин					
	Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Тренінг	Самостійна робота	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи вивчення людського капіталу.						
Тема 1. Теорія людського капіталу як етап розвитку економічної науки.	2	2	2	3	8	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 2. Людський капітал в системі чинників соціально-економічного розвитку.	2				8	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 3. Людський капітал як чинник факторного розподілу доходів та державного перерозподілу.	2	2			8	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 4. Управління людським капіталом: роль держави.	2	2			8	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 5. Управління людським капіталом на рівні підприємства.	4				8	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Змістовий модуль 2. Ринкові механізми управління людським капіталом.						
Тема 6. Стратегічна роль кадрової служби в управлінні людським капіталом.	4	2	2	3	8	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 7. Процес стратегічного управління людським капіталом.	4	2			8	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 8. Аналіз управління людським капіталом на рівні підприємства.	2	2			7	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 9. Організаційні стратегії управління людським капіталом.	2				8	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 10. Функціональні стратегії управління людським капіталом.	2	2			7	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 11. Управління людським капіталом на різних стадіях розвитку підприємства.	2				7	Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування
Тема 12. Оцінювання ефективності управління людським капіталом.	4		8		Тести, питання, завдання, кейси, презентації, поточне опитування	
Разом	32	14	5		6	93

(заочна форма навчання)

Назва теми	Кількість годин		
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи вивчення людського капіталу.			
Тема 1. Теорія людського капіталу як етап розвитку економічної науки.	2	2	12
Тема 2. Людський капітал в системі чинників соціально-економічного розвитку.			12
Тема 3. Людський капітал як чинник факторного розподілу доходів та державного перерозподілу.	2		12
Тема 4. Управління людським капіталом: роль держави.			11
Тема 5. Управління людським капіталом на рівні підприємства.			11
Змістовий модуль 2. Ринкові механізми управління людським капіталом.			
Тема 6. Стратегічна роль кадрової служби в управлінні людським капіталом.	2	2	12
Тема 7. Процес стратегічного управління людським капіталом.			12
Тема 8. Аналіз управління людським капіталом на рівні підприємства.	11		
Тема 9. Організаційні стратегії управління людським капіталом.	11		
Тема 10. Функціональні стратегії управління людським капіталом.	2		11
Тема 11. Управління людським капіталом на різних стадіях розвитку підприємства.			12
Тема 12. Оцінювання ефективності управління людським капіталом.			11
Разом	8	4	138

5. Тематика практичних занять

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1

Тема: Теорія людського капіталу як етап розвитку економічної науки. Людський капітал в системі чинників соціально-економічного розвитку.

Мета: з'ясувати основні методологічні аспекти людського капіталу; розуміти людський капітал в системі чинників соціально-економічного розвитку.

Питання для обговорення:

1. Людина та економіка: від примусової праці до творчості (семінар-розгорнута бесіда).
2. Еволюція людини, економіки, суспільства та інститутів, що регламентують їх взаємодію.
3. Концепції залучення людини до економічної діяльності.
4. Людина як ресурс і мета виробництва: ідеологія та господарська практика.
5. Підходи до економічної оцінки людського капіталу (вирішення проблемних завдань).
6. Підходи до оцінки потоків відтворення людського капіталу: за доходами (проблеми визначення частки людського капіталу в доходах кваліфікованих найманих працівників); за витратами (проблеми класифікації приватних і суспільних витрат

- до «інвестицій в людський капітал» та оцінки їх впливу на продуктивність і доходність праці).
7. Підходи до оцінки запасів людського капіталу (індекси людського розвитку, кількість накопичених років навчання, оцінка якості освіти, структури економічно активного населення).
 8. Сучасні моделі економічного зростання.
 9. Підходи до оцінки внеску людського фактору в економічне зростання.
 10. Однорідний і неоднорідний ресурс праці: моделювання внеску в зростання продуктивності.
 11. Оцінка ефективності витрат на професійну підготовку: макро- та мікроекономічні підходи.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2

Тема: Людський капітал як чинник факторного розподілу доходів та державного перерозподілу.

Мета: розуміти особливості людського капіталу як чинника факторного розподілу доходів та державного перерозподілу.

Питання для обговорення:

1. Людський капітал як фактор розподілу: мікроекономічні підходи (вирішення проблемних завдань).
2. Сучасні форми оплати праці: важелі стимулювання накопичення людського капіталу.
3. Методи оцінки й компенсації видатків на формування людського капіталу організації.
4. Тенденції факторного розподілу XX і XXI ст., гіпотеза Кузнеця, проблеми розподілу факторних доходів в постіндустріальному суспільстві.
5. Оцінка ефективності державних перерозподільних програм, спрямованих на пришвидшення накопичення людського капіталу.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3

Тема: Управління людським капіталом: роль держави. Управління людським капіталом на рівні підприємства.

Мета: з'ясувати особливості управління людським капіталом; з'ясувати основні функції держави в управлінні людським капіталом.

Питання для обговорення:

1. Оцінка ефективності та вибір з альтернативних державних програм: зіставлення витрат та вигід (вирішення проблемних завдань).
2. Оцінка витрат та вигід державних інвестицій в освіту.
3. Оцінка витрат та вигід державних інвестицій в охорону здоров'я.
4. Роль інститутів: відмінності між «держзамовленням» і субсидуванням витрат студентів; відмінності між «безкоштовною» і страховою медициною.
5. Оцінка базових принципів оцінки суспільних наслідків державних програм.
6. Формування системи критеріїв для оцінки результативності державної політики в сфері освіти й медицини.
7. Ідентифікація та оцінка резервів поліпшення цільових показників діяльності підприємства за рахунок поліпшення відтворення його людського капіталу (вирішення проблемних завдань).
8. Оцінка продуктивності праці на внеску працівників в досягнуті показники господарської діяльності.
9. Оцінка рівня оплати праці: що відбувається з умовами відтворення людського капіталу підприємства?
10. Оцінка структури персоналу: що відбувається з людським капіталом підприємства.

11. Оцінка можливостей і ризиків, пов'язаних із змінами політики забезпечення потреби в персоналі організації.
12. Визначення інституціональних причин відхилень від оптимального рівня використання людського капіталу організації та шляхів усунення таких відхилень.
13. Забезпечення комплексності оновлення умов відтворення людського капіталу організації.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4

Тема: Стратегічна роль кадрової служби в управлінні людським капіталом.

Мета: вивчити роль та місце кадрової служби в управлінні людським капіталом.

Питання для обговорення:

1. Зміна функцій кадрової служби в умовах стратегічного управління людським капіталом.
2. Організаційна структура кадрової служби у стратегічному управлінні сучасною організацією.
3. Фахівці служби управління персоналом як стратегічні партнери організації.
4. Менеджер з персоналу в управлінській команді стратегічного менеджменту. Бюджетування та контроль витрат на управління персоналом.
5. Принципи побудови бюджету на управління персоналом.
6. Інтернаціональні особливості HR-служби.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5

Тема: Процес стратегічного управління людським капіталом.

Мета: визначити особливості процесу стратегічного управління людським капіталом.

Питання для обговорення:

1. Етапи та елементи процесу стратегічного управління людським капіталом.
2. Формування стратегії управління людським капіталом.
3. Структурний метод розроблення стратегії управління людським капіталом.
4. Реалізація стратегії управління людським капіталом.
5. Механізм взаємодії стратегій розвитку організації та стратегій управління людським капіталом.
6. Зміст загальних та функціональних стратегій у сфері управління персоналом.
7. Особливості ресурсних та продуктових персонал-стратегій підприємства.
8. Сутність бізнес-процесів у сфері управління персоналом.
9. Типи персонал-стратегій підприємств залежно від динаміки змін зовнішнього середовища, інноваційної активності організації, характеру конкурентної боротьби, стилю керівництва.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6

Тема: Аналіз управління людським капіталом на рівні підприємства. Організаційні стратегії управління людським капіталом.

Мета: вивчити етапи та елементи стратегічного аналізу управління людським капіталом на підприємстві; визначити організаційні стратегії управління людським капіталом.

Питання для обговорення:

1. Етапи та елементи стратегічного аналізу управління людським капіталом на підприємстві.
2. Діагностика внутрішнього середовища людського капіталу на підприємстві.
3. Аналіз зовнішніх можливостей та загроз.

4. Оцінка ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку.
5. SWOT-аналіз управління людським капіталом на підприємстві.
6. Сутність та необхідність стратегічного аналізу управління людським капіталом.
7. Принципи визначення місії та цілей управління людським капіталом.
8. Алгоритм та методи діагностики сильних і слабких сторін людського капіталу на підприємстві.
9. Технології здійснення SWOT-аналізу людського капіталу на підприємстві.
10. Процес розроблення стратегії корпоративної культури. Оцінювання ефективності стратегії управління корпоративною культурою.
11. Стратегії управління організаційними змінами.
12. Стратегії розвитку трудових відносин на підприємстві.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7

Тема: Функціональні стратегії управління людським капіталом. Управління людським капіталом на різних стадіях розвитку підприємства. Оцінювання ефективності управління людським капіталом.

Мета: вивчити особливості стратегічного планування людського капіталу; методичні підходи до оцінювання ефективності управління людським капіталом.

Питання для обговорення:

1. Стратегічне планування людського капіталу. Стратегії розвитку людського капіталу.
2. Поняття стратегічної мотивації та стратегія винагороди.
3. Життєвий цикл підприємства як фактор управління людським капіталом. Особливості управління людським капіталом на різних стадіях життєвого циклу підприємства.
4. Зміни організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу підприємства. Урахування стадій життєвого циклу працівника у процесі управління людським капіталом.
5. Цілі, напрями та збалансовані показники оцінювання ефективності управління людським капіталом.
6. Система показників ефективності діяльності служби управління персоналом. Методи підвищення ефективності управління людським капіталом.
7. Зарубіжний досвід підвищення ефективності управління людським капіталом.

6. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студентів над навчальною дисципліною «Управління людським капіталом» для студентів включає такі форми: підготовка до практичних занять; виконання аналітичних (розрахункових) завдань; критичний огляд наукових публікацій за обраною проблематикою; розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем; підготовка індивідуальних завдань.

Всі завдання самостійної роботи студентів поділяються на обов'язкові та вибіркові, виконуються у встановлені терміни, з відповідною максимальною оцінкою та передбачають певні форми звітності щодо їх виконання.

Обов'язковим завданням при вивченні дисципліни «Управління людським капіталом» для кожного студента є підготовка індивідуального завдання, яке включає в 2 завдання.

Завдання 1 (теоретичний блок).

1.1. Написати доповідь (есе) згідно з тематикою самостійної роботи (вибір згідно з порядковим номером студента у списку групи).

Завдання 2. (теоретико-прикладний блок).

2. 1. Проаналізувати етапи та елементи стратегічного аналізу управління людським капіталом на підприємстві/в регіоні. Діагностика внутрішнього середовища людського капіталу на підприємстві/в регіоні.

2.2. Провести дослідження особливостей управління людським капіталом визначити виклики та переваги управління людським капіталом держави; окреслити можливості та шляхи подолання основних проблем управління.

Критерії оцінювання завдань самостійної роботи:

Завдання 1 (теоретичний блок) – оцінюється від 1 до 30 балів.

1-10 балів – розкриття теми завдання (есе) часткове, есе містить фрагменти, що відповідають темі завдання, проте загальний зміст не розкритий;

11-20 балів – тема доповіді (есе) в цілому розкрита, але воно носить реферативний характер; відсутнє власне критичне осмислення розкритої проблеми.

21-30 – тема доповіді (есе) розкрита повністю (можуть бути несуттєві неточності), містяться результати власного осмислення обраної проблематики та ґрунтовної теоретичної підготовки студента з проблематики дисципліни.

Завдання 2.1 (теоретико-прикладний блок) – оцінюється від 1 до 30 балів.

1-10 балів – завдання виконане частково або тільки розпочато його виконання, містяться суттєві неточності; низький рівень або відсутні обґрунтованість та аргументованість отриманих висновків;

11-20 балів – завдання виконано на основі застарілих даних (аналітичних та інформаційних матеріалів), що призвело до отримання неактуального результату або виконано не повністю, недостатньо аргументовано отримані результати;

21-30 – завдання розкрито повністю або містить незначні неточності; висновки отримані в результаті виконання аналітичного завдання свідчать про ґрунтовну теоретичну підготовку студента з проблематики дисципліни.

Завдання 2.2 (теоретико-прикладний блок) – оцінюється від 1 до 40 балів.

1-10 балів – завдання виконане частково або тільки розпочато його виконання, містяться суттєві неточності; низький рівень або відсутні обґрунтованість та аргументованість отриманих висновків;

11-20 балів – завдання виконано на основі застарілих даних (аналітичних та інформаційних матеріалів), що призвело до отримання неактуального результату або виконано не повністю, недостатньо аргументовано отримані результати;

21-30 балів – завдання виконано в цілому, проте із недостатньою аргументацією висновків; при достатньому викладенні аналітичної частини та описі проблем, недостатньо ґрунтовно окреслено можливості та шляхи подолання цих проблем (викликів);

31-40 балів – завдання розкрито повністю або містить незначні неточності; висновки отримані в результаті виконання аналітичного завдання свідчать про ґрунтовну теоретичну підготовку студента з проблематики дисципліни.

№ з/п	Тема та зміст самостійної роботи	Форма представлення	Кількість балів при оцінюванні
1.	Завдання 1 (теоретичний блок). 2.1. Написати доповідь (есе) згідно з тематикою самостійної роботи (вибір згідно з порядковим номером студента у списку групи). Еволюція теоретичного відображення внеску людини в створення суспільного продукту Оцінки впливу чисельності й структури економічно активного населення на динаміку економічного зростання. Прийоми моделювання впливу забезпеченості економіки ресурсами праці на її функціонування. Становлення теорії людського капіталу Вплив накопичення людського капіталу на пропорції факторного розподілу доходів	Есе	30

	Вплив накопичення людського капіталу на пропорції індивідуального розподілу доходів Можливості й недоліки державного доповнення приватної пропозиції на ринку медичних послуг Можливості й недоліки державного доповнення приватної пропозиції на ринку освітніх послуг. Принципи оцінки внеску трудового колективу в результативні показники підприємства Оцінка відповідності політики оплати праці підприємства вимогам нормального відтворення його людського капіталу.		
2.	Завдання 2. (теоретико-прикладний блок). 2. 1. Проаналізувати етапи та елементи стратегічного аналізу управління людським капіталом на підприємстві/в регіоні. Діагностика внутрішнього середовища людського капіталу на підприємстві/в регіоні.	Аналітичне завдання	30
3.	2.2. Провести дослідження особливостей управління людським капіталом, визначити виклики та переваги управління людським капіталом держави; окреслити можливості та шляхи подолання основних проблем управління.	Аналітичне завдання	40

Виконані завдання самостійної роботи студентів повинні виконані згідно з вимогами, оформлено у вигляді окремого файлу за згаданою вище структурою та бути здані не пізніше 12 тижня навчання на перевірку керівнику дисципліни «Управління людським капіталом».

7. Тренінг

Організація і проведення тренінгу

Порядок проведення тренінгу:

1. Вступна частина проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття та розподіл студентів на підгрупи.
2. Організаційна частина: одержання студентами завдань, визначенні правил проведення тренінгу, створення робочого настрою у колективі. Можлива наявність роздаткового матеріалу у вигляді бланків документів, таблиць.
3. Практична частина здійснюється шляхом виконання завдань у підгрупах з тематики питань теми тренінгу, виявлення проблемних питань.
4. Підведення підсумків. Обговорення результатів виконаних завдань, виступи студентів по кожній з підгруп, обмін думками з питань, які виносились на тренінг.

Тематика, зміст та оцінювання тренінгу

№ з/п	Тема та зміст самостійної роботи	Форма представлення	Кількість балів при оцінюванні
1.	Тема 1. Аналіз управління людським капіталом на підприємстві/в регіоні. (На матеріалах підприємства/ регіону)	Аналітичне завдання	1-100
2.	Тема 2. Процес стратегічного управління людським капіталом. (На матеріалах підприємства/регіону)	Аналітичне завдання	1-100

Виконання тренінгових завдань є одним з обов'язкових складових модулів залікового кредиту з дисципліни.

Робота «Накопичення і використання людського капіталу як чинника суспільного добробуту» (на матеріалах підприємства, регіону).

Рекомендації щодо виконання окремих розділів роботи:

Робота передбачає дослідження студентом основних засад та підходів до моделювання впливу потоків відтворення людського капіталу на досягнутий суспільством рівень добробуту.

Це дослідницьке завдання спрямоване на закріплення та поглиблення опрацювання матеріалу дисципліни, знайомство із сучасними науковими дослідженнями, стимулювання власної пошуково-аналітичної діяльності студента.

Робота має складатися зі вступу; основної частини; висновків; списку використаних джерел; за необхідності – додатків.

Вступ. Необхідно розкрити актуальність теми, обґрунтувати обрання тієї чи іншої школи, напрямку досліджень, проблеми для аналізу, визначити мету й завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження. Треба мати на увазі, що «об'єкт дослідження» – це процес або явище, на яке спрямована пізнавальна діяльність та яке породжує проблемну ситуацію і обране для вивчення. «Предмет дослідження» конкретизує, уточнює об'єкт дослідження. Саме на предмет дослідження має бути спрямована основна увага автора. Зазвичай текст вступу уточнюється, корегується на заключному етапі виконання роботи.

Основна частина роботи складається із кількох розділів, у яких послідовно досліджуються різні аспекти обраної проблематики. Пропонується така логіка розділів, яка йде «паралельно» до навчальних тем дисципліни, що дозволяє глибше ознайомитися із кожною темою, послідовно вивчивши теоретичний матеріал і застосувавши його до аналізу реальних економічних та соціальних процесів та явищ.

Висновки. Оцінка студентом як ступеню вивчення обраної проблеми, так і перспектив подальших досліджень та практичного застосування.

До *додатків*, за необхідності, включають об'ємні статистичні дані (наприклад, у формі великих таблиць), рисунки, матеріали довідкового характеру.

Список використаних джерел уміщує перелік усіх нормативно-правових актів, наукових літературних, інтернет-джерел, що були використані при підготовці та написанні роботи. Список використаних джерел слід розміщувати в алфавітному порядку прізвищ перших авторів чи заголовків або в порядку згадування в роботі.

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Управління людським капіталом» використовуються такі засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартне тестування
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- реферати, есе;
- презентації результатів виконаних завдань;
- модульна контрольна робота;
- інші види індивідуальних та групових робіт.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Управління людським капіталом» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3	Модуль 4
20%	20%	5%	15%	40%
Поточне оцінювання	Модульний контроль	Тренінги	Самостійна робота	Екзамен
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом занять (Теми 1-12)	Модульна контрольна робота Проводиться з 1-12 теми і включає 2 теоретичних питання по 30 балів.	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час тренінгу Оцінювання за	Визначається як сума всіх оцінок за виконані завдання. Завдання 1 (теоретичний блок) – 30 балів Завдання 2.1 (теоретико-прикладний блок) – 30	Відповідь на два запитання, кожне з яких по 20 балів, а у підсумку = 40 балів. Практичне завдання - 60 балів. Оцінювання за 100-бальною

Оцінювання за 100-бальною шкалою	Практичне завдання 40 балів Оцінювання за 100-бальною шкалою	100-бальною шкалою	балів Завдання 2.2 (теоретико-прикладний блок) – 40 балів Оцінювання за 100-бальною шкалою	шкалою
----------------------------------	---	--------------------	--	--------

Шкала оцінювання:

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

Критерії оцінювання знань студентів за формами контролю

Форми контролю/ критерії оцінювання	Бальна шкала оцінок знань			
	Відмінно (90-100)	Добре (75-89)	Задовільно (60-74)	Незадовільно (до 60)
1. УСНЕ ОПИТУВАННЯ				
Повнота відповіді	повна	повна	не повна	часткова, відсутня
Глибина і різносторонність знань	достатня	належна	задовільна	відсутня
Системність та логіка викладення матеріалу	систематизоване, логічне	логічне	відсутня	відсутня
Ступінь ознайомлення з основними методичними розробками, законодавством та уміння їх використовувати при відповіді	високий, використовуються при відповіді	достатній, використовуються при відповіді	належний, частково використовуються при відповіді	відсутній
Вміння узагальнювати викладений матеріал	обґрунтовані висновки	недостатньо обґрунтовані висновки	частково обґрунтовані висновки	відсутність висновків
2.ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ				
Самостійність відповідей	самостійність	недостатня самостійність	за допомогою викладача	відсутня самостійність
Вміння використання теоретичного матеріалу в змінній постановці тесту	відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	правильна робота з кількома помилками	значна кількість недоліків, виконання задовольняє мінімальні критерії	потрібно додатково попрацювати для отримання позитивної оцінки
3. ВИКОНАННЯ МОДУЛЬНИХ ТА ТРЕНІНГОВИХ ЗАВДАНЬ				
Знання методики розв'язання	глибокі	належні	недостатні	відсутні
Володіння алгоритмом розв'язку	володіє	володіє	частково володіє	не володіє
Самостійність розв'язку	самостійність розрахунків	недостатня самостійність розрахунків	здійснення розрахунків за допомогою викладача	відсутня самостійність розрахунків
Правильність і повнота розрахунків	правильні і повні	правильні неповні	частково правильні, неповні	неправильні неповні
Наявність узагальнених висновків	наявні, обґрунтовані	наявні	наявні	відсутні

4. САМОСТІЙНА РОБОТА				
Самостійність викладу матеріалу	самостійний виклад	самостійний виклад	несамостійний виклад	несамостійний виклад
Логічність і послідовність викладу матеріалу	логічний і послідовний	логічний виклад, відсутність послідовності	частково логічний виклад, послідовність відсутня	відсутня
Відповідність викладу матеріалу темі	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає
Використання нових літературних джерел	використовуються достатньо	частково використовуються	не використовуються	не використовуються
Відповідність оформлення роботи вимогам	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачас навчальна дисципліна

№ п/п	Найменування	Номер теми
1	Мультимедійне забезпечення викладання лекцій (проектор; on-line платформи: ZOOM; Google Meet)	1-12
2	Система дистанційного навчання ЗУНУ moodle.wunu.edu.ua	1-12
3	Пакет прикладних програм базових інформаційних технологій: MS Office	1-12
4	Телекомунікаційне програмне забезпечення (Internet Explorer, Opera, Google Chrome, Firefox)	1-12

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Азаренкова Г.М. Управління персоналом в умовах економіки знань. [Текст]: монографія за заг. ред. Л. К. Семів; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. Київ: УБС НБУ. 2014. 406 с.
2. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку [монографія]; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк: НАН України, 2007. 347 с.
3. Артеменко Л. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20469/4/Statija_%28ljud_k_%29.pdf
4. Баб'як Г.П., Крамарчук С.П. Аналіз та оцінка розвитку інтелектуального потенціалу людських ресурсів України. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль: «Економічна думка» ЗУНУ. 2023. Вип. 28. С. 172-183.
5. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури. 2011. 468 с.
6. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення. *Економіка України*. 2009. № 7. С. 4-12.
7. Березюк А.М. Менеджмент персоналу організацій [Текст]: навч. посіб. нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін-т». Харків: ХАІ. 2015. 121 с.
8. Бобух І. М. Людський капітал та інклюзивний розвиток економіки України: освітньо-наукові чинники [Електронний ресурс] / І. М. Бобух // Вісник Національної академії наук України. - 2019. - № 5. - С. 58-61. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2019_5_17
9. Василенко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
10. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. 261с.
11. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
12. Єфименко Т.І., Черивиков Є.Д., Павлюк К.В. Державно-приватне партнерство в системі регулювання економіки [монографія]. К.: «Інститут економіки та прогнозування», 2015. 372 с.
13. Єфремова Н. Ф., Чічкаєв О. І., Галаганов В. О. Інвестиції в людський капітал і формування конкурентоспроможності підприємства. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/16.pdf
14. Жуков С. А. Методологічний аналіз системи управління людським капіталом в умовах активізації інноваційної діяльності. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 3(49). URL: <https://metodolog-chniy-anal-z-sistemi-upravlnnya-lyudskim-kap-talom-v-umovah-aktiv-zats-nnovats-yno-d-yalnost.pdf>
15. Коляденко Л. Людський капітал – фактор інституціональної трансформації в АПК. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5620>

16. Кузьмін О. Є., Шахно А. Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2018/4.pdf
17. Кузьмін О.Є. Ризики діяльності персоналу підприємств: особливості управління та економічне оцінювання [Текст]: монографія. Вінниця: Державна картографічна фабрика. 2012. 272 с.
18. Ландар С.Л., Козаренко Л.В. Рівень добробуту населення як складова розвитку людського потенціалу: можливості фінансового регулювання в Україні. *Фінанси України*. 2013. № 9. С. 44-59.
19. Лібанова Е. М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу; Нац. академія наук України, Ін-т демографії та соц. Досліджень ім. М. В. Птухи. Умань : Видавець "Сочінський М.М.", 2020. 456 с.
20. Людський розвиток в Україні : історичний вимір трансформації державної соціальної політики : [колективна монографія] / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2020. 380 с.
21. Людський розвиток в Україні: пріоритети розвитку сільських поселень у контексті децентралізації управління / за ред. Е.М. Лібанової; відп. за вип. О.В. Макарова, Т.А. Заяць ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ : Академперіодика, 2020. 354 с.
22. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm
23. Пожар О. М., Зеленський С.В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2016. 199 с.
24. Подра О. П. Інноваційний розвиток та людський капітал України: тенденції, проблеми та перспективи [Електронний ресурс] / О. П. Подра // Management and entrepreneurship in Ukraine: the stages of formation and problems of development. - 2020. - Vol. 2, numb. 2. - С. 133-144. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/meu_2020_2_2_17
25. Притуляк Н.М. Індефікація людського капіталу в сучасній економічній науці. *Економіка України*. 2014. № 7. С. 27-35.
26. УКРАЇНА 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Видання друге. Львів: Кальварія, 2017. 164 с.
27. Черенько Л.М. Модель рівня життя в умовах соціально-економічної нестабільності: монографія / Л.М. Черенько. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2021. 423 с.
28. Черняк В. К. Українському народу – стабільний планомірностійкий людський розвиток (оцінка стану науково-адміністративного забезпечення). Частина І. Загальна ситуація зі стратегічним плануванням людського розвитку в Україні / В. К. Черняк // Економічний вісник Донбасу. - 2020. - № 1. - С. 199-217. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2020_1_27
29. Шкільняк М.М., Овсянюк-Берладіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: «Крок», 2017. 351 с.
30. Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. – CEDEFOP (Research Paper # 26) URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf.
31. Global Corruption Barometer 2013 URL: <http://www.transparency.org/gcb2013>
32. Hamzah M.S.G., Abdullah S.K. Generic Skills Needed to Produce Human Capital with «First Class Mentality» «European Journal of Social Sciences — Volume 10, № 1 (2009) URL: http://www.eurojournals.com/ejss_10_1_11.pdf
33. Human Development Index and its components URL: <http://data.undp.org/dataset/Table-1-Human-Development-Index-and-its-components/wxub-qc5k>
34. Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All /United Nations Development Programme. – New York, 2011. – 185 p.
35. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. United Nations Development Programme (UNDP), New York. – 239 p.
36. The Human Capital Report : [insight report] / Prepared in collaboration with Mercer. – Geneva: World Economic Forum, 2013. – 541 p.
37. The Human Capital Report-2013. World Economic Forum URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf
38. The New relationship: Human capital in the American corporation. Editors – Margaret M. Blair and Tomas A. Kochan. Washington, 2000. P.188.
39. Veugelers R., van der Ploeg F. Reforming European Universities: Scope for an Evidence-Based Process, CESIFO, 2008 Working Paper No. 2298 URL: <http://www.cesifo-group.de>
40. UNDP (United Nations Development Programme). 2024. Human Development Report 2023-24: Breaking the gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world. New York. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reporten.pdf>
41. World Economic Outlook Database, April 2014. International Monetary Fund URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/01/weodata/index.aspx>