

Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет
«Харківський авіаційний інститут»

Кафедра економіки та публічного управління (№ 601)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Гарант освітньої програми



Олександр ПОПОВ
« 29 » серпня 2025 р.

СИЛАБУС *ОБОВ'ЯЗКОВОЇ*
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Управління людським капіталом
(назва навчальної дисципліни)

Галузь знань: С «Соціальні науки, журналістика, інформація
та міжнародні відносини»
(шифр і найменування галузі знань)

Спеціальність: С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини»
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма: «SMART-ЕКОНОМІКА»
(найменування освітньої програми)

Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки
(шифр і найменування галузі знань)

Спеціальність: 051 «Економіка»
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма: «Економіка підприємства»
(найменування освітньої програми)

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

Силабус введено в дію з 01.09.2025 року

Харків – 2025 р.

Розробник: Ковальчук В.Г., професор, д.н. з держ. упр., проф.
(прізвище та ініціали, посада, науковий ступінь та вчене звання)



(підпис)

Силабус навчальної дисципліни розглянуто на засіданні кафедри економіки та публічного управління (№ 601)

Протокол № 1 від « 29 » серпня 2025 р.

Завідувач кафедри 601
д.н. з держ. упр., проф.
(науковий ступінь та вчене звання)



(підпис)

В.Г. Ковальчук
(ініціали та прізвище)

Погоджено з представником здобувачів освіти:
Представник студентського самоврядування від факультету № 6



(підпис)

Ярослава ЧЕРНА
(м'я та прізвище)

1. Загальна інформація про викладача



ПІБ: Ковальчук Вероніка Геннадіївна

Посада: професор

Науковий ступінь: д.н. з держ. упр.

Вчене звання: професор

Перелік дисциплін, які викладає:
Управління персоналом в публічній сфері; Комунікації в публічному управлінні; Публічне управління; Стратегічне управління

Напрями наукових досліджень:
управління соціально-економічним розвитком регіонів, антикризовий менеджмент, управління персоналом, комунікації в публічному управлінні

Контактна інформація: e-mail
v.kovalchuk@khai.edu,
тел.+380501307122

2. Опис навчальної дисципліни

Форма здобуття освіти	Денна, заочна
Семестр	Четвертий
Мова викладання	Українська
Тип дисципліни	Обов'язкова
Обсяг дисципліни: кредити ЄКТС/ кількість годин	<u>денна</u> : 5.5 кредити ЄКТС / 165 годин (60 аудиторних, з яких: лекції – 32, практичні – 24; СРЗ – 109); <u>заочна</u> : 5.5 кредити ЄКТС / 165 годин (8 аудиторних, з яких: лекції – 2, практичні – 6; СРЗ – 157)
Види навчальної діяльності	Лекції, практичні (семінарські) заняття, самостійна робота
Види контролю	Поточний контроль, модульний контроль, семестровий контроль – іспит.
Пререквізити	Вступ до фаху, Політична економія. Українська мова за професійним спрямуванням, Історія України, Розвиток економічного та управлінського світогляду, Маркетинг, Менеджмент, Статистика, Інформатика.
Кореквізити	Економіка підприємства, Державна влада та громадянське суспільство, Державне електронне урядування.
Постреквізити	Політика європейської інтеграції, Соціальна економіка, Міжнародні економічні відносини. Регіональна економіка.

3. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета вивчення навчальної дисципліни «**Управління людським капіталом**» полягає в формуванні у здобувачів професійних знань та компетентностей необхідних для системного та комплексного управління людським капіталом, підвищення економічної ефективності функціонування суб'єктів економіки всіх рівнів. При вивченні дисципліни «Управління людським капіталом» здобувачі поглиблюють знання та навички, що були отриманні при освоєнні попередніх економічних предметів.

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.

Компетентності, які набуваються:

Інтегральна компетентність:

– Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у сфері управління та адміністрування або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та наукових методів і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Загальні компетентності (ЗК)

Після закінчення цієї програми здобувач освіти буде здатен:

- реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;
- зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя;
- до адаптації та дії в новій ситуації;
- працювати в команді;

- планувати та управляти часом;
- виявляти, ставити та вирішувати проблеми;
- здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел;
- спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово;
- мати навички міжособистісної взаємодії;
- спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів діяльності).

Спеціальні компетентності (СК)

Після закінчення цієї програми здобувач освіти буде здатен:

- до соціальної взаємодії, до співробітництва й розв’язання конфліктів;
- забезпечувати належний рівень вироблення та використання управлінських продуктів, послуг чи процесів;
- забезпечувати дотримання нормативно-правових та морально-етичних норм поведінки;
- використовувати в процесі підготовки і впровадження управлінських рішень сучасні ІКТ;
- використовувати систему електронного документообігу;
- розробляти тактичні та оперативні плани управлінської діяльності;
- впроваджувати інноваційні технології.

Програмні результати навчання (РН):

- використовувати базові знання з історичних, культурних, політичних, соціальних, економічних засад розвитку суспільства;
- уміти застосовувати норми та правила професійного спілкування українською мовою;
- знати основні нормативно-правові акти та положення законодавства у сфері управління;
- уміти організовувати та брати участь у волонтерських/культурно-освітніх/спортивних проектах, спрямованих на формування здорового образу життя / активної громадянської позиції;
- розуміти та використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень;
- уміти здійснювати пошук та узагальнення інформації, робити висновки і формулювати рекомендації в межах своєї компетенції;
- уміти коригувати професійну діяльність у випадку зміни вихідних умов;
- застосовувати методи контролю якості у сфері професійної діяльності.

4.Зміст навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1

Змістовний модуль 1. Значення людського капіталу для розвитку суспільства

Тема 1. Методологія стратегічного управління людським капіталом

Питання для розгляду

- Сутність і необхідність стратегічного управління людським капіталом (персоналом)
- Поняття вертикальної та горизонтальної відповідності у моделі стратегічного управління людським капіталом
- Еволюція наукових поглядів на стратегічне управління людським капіталом та їх порівняльний аналіз
- Стратегічне управління людським капіталом як навчальна дисципліна, теорія, мистецтво і практика

Питання для практичних занять

Фактори, що сприяють формуванню стратегічного підходу до управління людським капіталом. Особливості стратегічного підходу до управління людським капіталом. Основні принципи стратегічного управління людським капіталом.

Самостійна робота здобувача освіти: *опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань.*

Теорія людського капіталу як етап розвитку економічної науки. Методологічні аспекти людського капіталу.

Тема 2. Сутність і види стратегії управління людським капіталом

Питання для розгляду

- Стратегія управління людським капіталом: сутність і фактори формування
- Види та класифікаційні ознаки стратегій управління людським капіталом
- Концепції формування стратегії управління людським капіталом

Питання для практичних занять

Принципи, на яких базується стратегія управління людським капіталом. Основні класифікаційні ознаки стратегій управління людським капіталом та відповідні їм види стратегій.

Самостійна робота здобувача освіти: *опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань.*

Види стратегій управління людським капіталом , що вирізняються.

Тема 3. Проектування робочого процесу

Питання для розгляду

- Підходи до проектування робочого процесу
- Переваги й недоліки різних підходів до проектування робочих процесів

за професіями

- Технології планування розумових вимог до робочого місця
- Поняття «організація праці»

Питання для практичних занять

Основні завдання, що постають на всіх рівнях управління у процесі організації праці. Параметри, за якими класифікують робочі місця.

Самостійна робота здобувача освіти: опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань.

Що являє собою робоче місце? Фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність людини.

Тема 4. Планування, набір персоналу та відбір кандидатів

Питання для розгляду

- Узгодження стратегічного напрямку діяльності компанії з плануванням людських ресурсів
- Переваги і недоліки різних способів усунення надлишку робочої сили або уникнення браку у робочої сили
- Чинники, які впливають на кадрове забезпечення організації

Питання для практичних занять

Переваги внутрішніх джерел залучення персоналу.

Переваги зовнішніх джерел залучення персоналу.

Самостійна робота здобувача освіти: опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань.

Аналіз наявної чисельності та структури персоналу.

Тема 5. Вплив управління продуктивністю на ефективність і результативність організації

Питання для розгляду

- Основні визначальні риси індивідуальної продуктивності
- Загальні призначення управління продуктивністю
- Резерви росту продуктивності праці.

Питання для практичних занять

Характеристика понять «продуктивність праці» та «ефективність праці».

Взаємозв'язок продуктивності праці і технічної озброєності праці.

Самостійна робота здобувача освіти: опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань.

Розгляд внутрішньовиробничих резервів росту продуктивності праці.

Тема 6. Підходи повної винагороди до оплати праці

Питання для розгляду

- Підхід «повної винагороди» до оплати праці
- Етапи управління продуктивністю

Питання для практичних занять

Поняття системи оплати праці.

Додаткові оплачувані відпустки.

Самостійна робота здобувача освіти: опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань

Характеристика етапів управління продуктивністю праці.

Тема 7. Призначення основної заробітної плати та преміювання

Питання для розгляду

- Заробітна плата, як основа механізму стимулювання праці
- Форми заробітної плати. Номінальна і реальна заробітна плата
- Механізм реалізації основних функцій заробітної плати
- Правила преміювання працівників

Питання для практичних занять

Основні складові організації заробітної плати за сучасних умов.

Роль заробітної плати в умовах ринкової економіки.

Елементи організації заробітної плати в Україні.

Самостійна робота здобувача освіти: опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань

Оплата праці в умовах формування ринкової економіки. Положення про преміювання працівників.

Тема 8. Пільги і послуги як складники оплати праці

Питання для розгляду

- Типи пільг і додаткових послуг, які роботодавці пропонують працівникам
- Пільги, які роботодавці зобов'язані надавати згідно з законодавством
- Факультативні пільги, які можуть пропонувати роботодавці
- Важливість результативного інформування працівників щодо природи і вартості пільг

- Переваги створення позитивної робочої атмосфери в організації

- Питання, що виникають у зв'язку з оплатою праці керівників

Питання для практичних занять

Особливості оплати праці керівників, спеціалістів та службовців. Складові елементи схем посадових окладів.

Самостійна робота здобувача освіти: опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань

Ознайомлення з системами компенсацій (пільг) для вітчизняної сучасної організації.

Модульний контроль 1

- *Форма занять: написання модульної роботи в аудиторії (за рішенням лектора допускається проведення у дистанційній формі).*

Змістовний модуль 2. Управління людським капіталом

Тема 9. Вплив робочої сили, організованої у профспілки, на управління людським капіталом

Питання для розгляду

- Професійні спілки, колективні переговори і трудові відносини
- Мета, яку ставлять собі керівники, профспілки і суспільство загалом у сфері трудових відносин
- Нормативно-правові акти, що впливають на трудові відносини
- Основні типи взаємодії працівників і керівництва: організація, переговори щодо контракту, контроль за виконанням контракту
- Вплив глобалізаційних аспектів конкуренції на ринках збуту, на стосунки між працівниками і керівництвом

Питання для практичних занять

Правовий статус профспілки, як суб'єкта трудового права України. Участь профспілок у регулюванні трудових правовідносин. Роль профспілкової організації в переговорах щодо контракту.

Самостійна робота здобувача освіти: *опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань*

Ознайомлення з процесами глобалізації та їхнім впливом на продуктивність праці.

Тема 10. Роль і ефективність управління людським капіталом для високоефективної організації

Питання для розгляду

- Високоефективні робочі системи та елементи
- Характеристика наслідків високоефективної робочої системи
- Передумови для створення високоефективних робочих систем
- Вплив управління людським капіталом на високоефективні робочі системи

Питання для практичних занять

Характеристика основних показників високоефективної організації. Якості характерні для високоефективного керівника. Суть основних принципів створення ефективної команди, таких, як безпека, індивідуальність, співпричетність, відданість.

Самостійна робота здобувача освіти: *опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань*

Фактори, які визначають успіх робочої команди. Вимоги, яким повинен

відповідати кандидат в управлінську команду. Основні професійні та особистісні якості, які повинні мати члени «ідеальної» управлінської команди організації.

Тема 11. Індикатори розвитку людського капіталу

Питання для розгляду

- Показники розвитку людського капіталу на рівні підприємств
- Індекс людського розвитку як один із важливих показників управління людським капіталом на рівні держави

Питання для практичних занять

Рівень добробуту, нерівність та бідність як індикатори розвитку людського капіталу.

Самостійна робота здобувача освіти: опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань

Розширення системи показників, які характеризують розвиток людського капіталу на рівні підприємств.

Тема 12. Управління людським капіталом на державному і місцевому рівнях

Питання для розгляду

- Роль державних органів у забезпеченні розвитку людського капіталу
- Державна система з підтримки розвитку людського капіталу і особливості її функціонування.
- Роль громадських організацій у формуванні людського капіталу в країні

Питання для практичних занять

Формування пропозиції до анкети з опитування мешканців громади, що спрямовані на визначення проблем у формуванні людського капіталу на місцевому рівні та обґрунтування заходів з їх вирішення.

Самостійна робота здобувача освіти: опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань

Державні програми з розвитку людського капіталу.

Тема 13. Управління інвестиціями в людський капітал

Питання для розгляду

- Аналіз витрат підприємств на формування людського капіталу
- Інвестиції в людський капітал на рівні підприємства
- Формування економічної політики підприємства для розвитку людського капіталу
- Аналіз даних про видатки Державного бюджету України на освіту і охорону здоров'я
- Інвестиції в людський капітал на рівні держави

– Формування економічної політики з метою розвитку людського капіталу (податки, державні витрати і бюджет)

Питання для практичних занять

Програми підприємства з підтримки здоров'я працівників та заохочення працівників до здорового способу життя.

Самостійна робота здобувача освіти: *опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань*

Державна політика в галузі охорони здоров'я. Забезпечення регіональної та державної інституціональної підтримки.

Тема 14. Аналіз міжнародного досвіду в управлінні людським капіталом

Питання для розгляду

- Досвід іноземних компаній в управлінні людським капіталом
- Американський підхід до управління людським капіталом
- Європейська модель управління людським капіталом
- Японська модель управління людським капіталом

Питання для практичних занять

Проблема управління людським капіталом в країнах, що розвиваються.

Самостійна робота здобувача освіти: *опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань*

Завдання і основні напрямки розвитку людського капіталу в Україні.

Тема 15. Перспективні напрями розвитку управління людським капіталом

Питання для розгляду

- Глобалізація і міжнародне управління людським капіталом
- Вплив глобалізації на міжнародний ринок праці
- Методи вибору релевантної стратегії управління людським капіталом.

Питання для практичних занять

Модель формування автоматизованого комплексу завдань щодо управління людським капіталом. Вибір стратегічних альтернатив.

Самостійна робота здобувача освіти: *опрацювання матеріалу лекцій, підготовка до практичних занять, творчі завдання, підготовка до модульних контрольних робіт, розгляд самостійно питань*

Інформаційне забезпечення системи управління людським капіталом.

Модульний контроль 2

Форма занять: написання модульної роботи в аудиторії (за рішенням лектора допускається проведення у дистанційній формі).

5. Індивідуальне завдання

Індивідуальне завдання передбачає написання та презентацію студентом творчої роботи, спрямованої на розкриття

3 питань з наведеного нижче переліку. Вибір питань студент узгоджує з викладачем на початку семестру. Виконання цієї роботи орієнтоване на практичне застосування знань і розвиток вмінь, здобутих в процесі лекційних і практичних занять, самостійного опрацювання навчальних матеріалів та обдумування студентом питань відповідно до обраної тематики. Викладення необхідних матеріалів повинно бути лаконічним, чітко сформульованим і відповідати суті проблеми. Результатом написання творчої роботи є обґрунтований авторський висновок щодо обраної тематики і можливі практичні рекомендації. У якості творчої роботи може бути написання та публікація тез доповідей відповідного спрямування на Всеукраїнських та Міжнародних науково-практичних конференціях.

Творче завдання повинно бути підготовлено студентом індивідуально. Вона надається у електронному вигляді (файлом) викладачеві, а її результати презентуються під час її захисту та відповідей на поставлені запитання.

Індивідуальне завдання має висвітлювати:

- основні теоретичні положення за обраною темою;
- практичне значення теоретичних положень, можливі підходи та шляхи їх практичного застосування;
- висновки, що коротко відображають результати проведеного студентом дослідження;
- перелік використаних джерел, оформлених згідно із вимогами.

Індивідуальне завдання має бути оформлено як документ Microsoft Word формату А4, шрифт Times New Roman, 14 кегель, міжрядковий інтервал – 1,5, поля – 2 см з усіх боків. Титульний аркуш Індивідуального завдання повинен мати такий зміст: назва університету; назва кафедри; назва навчальної дисципліни; питання роботи; прізвище, ім'я, по батькові студента, курс, шифр академічної групи; рік написання контрольної роботи. За титульним аркушем слідує план Індивідуального завдання, в якому треба виділити всі його структурні частини. У плані праворуч позначаються номери сторінок початку кожного пункту. Обсяг Індивідуального завдання визначається вмінням студента стисло і водночас вичерпно розкрити тему: узагальнити теоретичні напрацювання за напрямом, що розглядається, оцінити їх прикладне значення, зробити висновки та обґрунтувати власні пропозиції. Обсяг роботи – 10-15 сторінок. Обов'язковою вимогою є чітке посилання на джерела інформації. Всі цифри, факти, теорії, думки вчених, цитати повинні мати посилання у вигляді [N, с. M] (N означає номер джерела у наведеному в кінці їх переліку, а M – номер сторінки у цьому джерелі). Бажано використовувати в Індивідуальному завданні таблиці, схеми, графіки, діаграми тощо. Перелік використаних джерел (не менше 7 позицій) оформляється згідно з діючими правилами. В Індивідуальному завданні мають бути обов'язково викладені авторські висновки та пропозиції.

Перелік питань для виконання Індивідуального завдання

1. Особливість людського капіталу. Відмінності людського капіталу порівняно з іншими ресурсами. Позитивні та негативні аспекти.
2. Значимість людського капіталу для підприємства (організації).
3. Людський капітал – запорука успіху діяльності підприємства.
4. Навички, вміння, кваліфікація працівників в залежності від сфери діяльності підприємства. Тенденції у зміні складу працівників в сучасних (воєнний стан) умовах.
5. Участь працівників підприємства у формуванні та впровадженні інновацій.
6. Взаємовідносини між робітниками та керівництвом на підприємстві (в організації). Права та обов'язки.
7. Участь людського капіталу при формуванні продукту, наданні послуг.
8. Процеси надлишку та недостачі людського капіталу. Економічний та соціальний аспекти.
9. Необхідність та потреба навчання персоналу підприємства. Переваги та недоліки різних методів навчання співробітників.
10. Винагорода за працю робітників підприємства. Позитивні та негативні фактори винагороди.
11. Вплив пільг на загальну атмосферу в колективі. Юридичні, соціальні аспекти існування пільг.
12. Методологічні аспекти управління людським капіталом.
13. Сутність управління людським капіталом й напрями його розвитку.
14. Управління людським капіталом як об'єктивне соціальне явище та сфера професійної діяльності.
15. Особливості та функції управління людським капіталом.
16. Концепції управління людським капіталом. Принципи управління людським капіталом.
17. Стратегічний менеджменту персоналу.
18. Політика управління людським капіталом.
19. Завдання і основні напрямки розвитку людського капіталу в Україні.
20. Держава в системі факторів розвитку людського капіталу.
21. Неспроможність ринку як підстави для державного втручання в управління людським капіталом.
22. Функції державного сектора, спрямовані на розвиток людського капіталу.
23. Стратегія громадської участі в розвитку людського капіталу, аргументи за і проти.
24. Соціальна політика влади як складова розвитку людського капіталу.
25. Роль неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад в розвитку людського капіталу.

6. Методи навчання

При викладанні навчальної дисципліни застосовуються такі методи

навчання, як:

1. Репродуктивний.
2. Проблемного навчання.
3. Евристичний (частково-пошуковий).
4. Дослідницький.

Активізація навчально-пізнавальної діяльності студентів здійснюється через застосування таких форм навчання, як:

- проблемні лекції, лекції теоретичного моделювання;
- семінари-дискусії, семінари-практикуми, семінари - розгорнуті бесіди;
- презентації навчальних матеріалів, виконаних творчих завдань;
- моделюючі вправи, розв'язування творчих завдань;
- роботу в Інтернеті, бібліотеці;
- складання схем, таблиць, графіків тощо;
- консультації (настановні, контрольні, проблемні).

Проблемні лекції спрямовані на розвиток логічного мислення студентів. Коло питань теми лекції обмежується двома-трьома ключовими моментами, увага студентів концентрується на матеріалі, що не знайшов відображення в підручниках, використовується передовий досвід. Під час лекцій використовується друкований опорний конспект у якому виділені головні висновки з питань, що розглядаються. При викладанні лекційного матеріалу студентам пропонуються питання для самостійного розмірковування. При цьому лектор задає запитання, які спонукають студента шукати розв'язання проблемної ситуації. Така система примушує студентів сконцентруватися і почати активно мислити в пошуках правильної відповіді.

Семінари-дискусії передбачають обмін думками та поглядами учасників з приводу даної теми (питання), а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів.

Кейс-метод – метод аналізу конкретних ситуацій, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів і передбачає розгляд проблемних ситуацій у процесі вивчення навчального матеріалу

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних результатів роботи з виконання індивідуальних завдань.

Тренінги, Рольові ігри (елементи) – форма активізації студентів, за якої вони задіяні в процесі інсценізації певної ситуації у ролі безпосередніх учасників подій.

7.Методи контролю

Поточний контроль (теоретичне опитування й розв’язання практичних завдань), модульний контроль (тестування за розділами курсу) та підсумковий (семестровий) контроль (іспит)

8. Критерії оцінювання та розподіл балів, які отримують здобувачі

Таблиця 8.1 – Розподіл балів, які отримують здобувачі освіти

Складові навчальної роботи	Бали за одне заняття (завдання)	Кількість занять (завдань)	Сумарна кількість балів
Змістовний модуль 1			
Робота на лекціях	0...1	8	0... 8
Виконання і захист практичних робіт	0... 5	3	0... 15
Модульний контроль	0...20	1	0...20
Змістовний модуль 2			
Робота на лекціях	0...1	7	0... 7
Виконання і захист практичних робіт	0..5	2	0...10
Модульний контроль	0...20	1	0...20
Індивідуальне завдання	0...20	1	0...20
Усього за семестр			0...100

Семестровий контроль (іспит) проводиться у разі відмови здобувача освіти від балів підсумкового контролю й за наявності допуску до заліку. Під час складання семестрового іспиту здобувач освіти має можливість отримати максимум 100 балів.

Білет для іспиту складається з двох теоретичних питань, максимальна кількість балів за кожне питання 50 балів, що складає в сумі 100 балів.

Таблиця 8.2 – Шкали оцінювання: бальна і традиційна

Сума балів	Оцінка за традиційною шкалою	
	Іспит, диференційний залік	Залік
90 – 100	Відмінно	Зараховано
75 – 89	Добре	
60 – 74	Задовільно	
0 – 59	Незадовільно	Не зараховано

9. Критерії оцінювання роботи здобувача протягом семестру

Задовільно (60-74) – студент може відтворити значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання та розуміння основних положень, може аналізувати матеріал, робити висновки. Пояснення неповні, нелаконічні, не завжди точні. Відповіді на питання неповні, містять неточності, при вирішенні поставлених завдань застосовуються не найраціональніші рішення. Виконати та здати індивідуальне завдання. Написати дві модульні роботи Відпрацювати та захистити всі практичні роботи.

Добре (75-89) – мати достатньо повні знання з поставлених питань і задач. Вміння викладати основні ідеї. Здатність самостійно застосовувати вивчений матеріал на рівні різних ситуацій, наводити окремі власні приклади на підтвердження власних тверджень. Вміння доводити правильність своїх рішень. Припускаються несуттєві неточності у викладенні матеріалу та у відповідях. Виконати та здати індивідуальне завдання. Написати дві модульні роботи. Відпрацювати та захистити всі практичні роботи.

Відмінно (90-100) – мати всебічні, систематизовані, глибокі знання матеріалу, який виноситься на контроль, уміння вільно виконувати завдання, передбачені програмою, знання основної і додаткової літератури, передбаченої програмою на рівні творчого використання. Виконати та здати індивідуальне завдання. Написати дві модульні роботи. Відпрацювати та захистити всі практичні роботи.

10. Політика навчального курсу

Відвідування занять. Регуляція пропусків. Інтерактивний характер курсу передбачає обов'язкове відвідування практичних занять. Здобувачі освіти, які за певних обставин не можуть відвідувати практичні заняття регулярно, повинні протягом тижня узгодити із викладачем графік індивідуального відпрацювання пропущених занять. Окремі пропущені заняття мають бути відпрацьовані на найближчій консультації протягом тижня після їх пропуску. Відпрацювання занять здійснюється усно у формі співбесіди за питаннями, визначеними планом заняття. В окремих випадках дозволяється письмове відпрацювання пропущених занять шляхом виконання індивідуального письмового завдання.

Дотримання вимог академічної доброчесності здобувачами освіти під час вивчення навчальної дисципліни. Під час вивчення навчальної дисципліни здобувачі освіти мають дотримуватися загальноприйнятих морально-етичних норм і правил поведінки, вимог академічної доброчесності, передбачених Положенням про академічну доброчесність Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут» (<https://khai.edu/assets/files/polozhennya/polozhennya-pro-akademichnu-dobrochesnist.pdf>). Очікується, що роботи здобувачів освіти будуть їх оригінальними дослідженнями або міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикавання джерел, списування, втручання в роботу інших здобувачів освіти становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної

недоброочесності. Виявлення ознак академічної недоброочесності в письмовій роботі здобувача освіти є підставою для її незарахування викладачем незалежно від масштабів плагіату чи обману.

Вирішення конфліктів. Порядок і процедури врегулювання конфліктів, пов'язаних із корупційними діями, зіткненням інтересів, різними формами дискримінації, сексуальними домаганнями, міжособистісними стосунками та іншими ситуаціями, що можуть виникнути під час навчання, а також правила етичної поведінки регламентуються Кодексом етичної поведінки в Національному аерокосмічному університеті «Харківський авіаційний інститут» (<https://khai.edu.ua/university/normativna-baza/ustanovchi-dokumenti/kodeks-etichnoi-povedinki/>)

11.Методичне забезпечення та інформаційні ресурси

Підручники, навчальні посібники, навчально-методичні посібники, конспекти лекцій, методичні рекомендації з проведення лабораторних робіт тощо, які видані в Університеті знаходяться за посиланням:

• http://library.khai.edu/catalog?clear_all_params=0&mode=KNMZ&lang=ukr&caller_mode=SearchDocForm&ext=no&theme_path=0&themes_basket=&ttp_the_mes_basket=&disciplinesearch=no&top_list=1&fullsearch_fld=&author_fld=%D0%A0%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2&docname_fld=&docname_cond=beginwith&theme_context=%D0%A0%D1%96%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F+%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B2&theme_cond=all_theme&theme_id=0&is_ttp=0&combiningAND=0&step=20&tpage=1

• Сторінка дисципліни знаходиться за посиланням: <https://mentor.khai.edu/course/view.php?id=9434>

12.Рекомендована література

Основна

1. 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.
2. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посіб. – Харків : ХНУРЕ, 2020. – 120 с.
3. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. І доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
4. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник / З.М. Пушкар, Б.Т. Пушкар. –

Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. – 210 с.

5. Коул Джеральд. Управление персоналом в современных организациях. К.: «Вершина», 2015. - 352 с.
6. 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
7. Пожар О. М., Зеленський С.В. Управління персоналом: навчально методичний посібник. Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2016. 199 с.
8. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: «Крок», 2017. 351 с.

Додаткова

1. 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
2. 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
3. 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.
4. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm
5. 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
6. 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.
7. 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

Інформаційні ресурси

1. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу :

<http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Офіційне інтернет-представництво Президента України Володимира Зеленського. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua>

4. Офіційний веб-сайт Харківської обласної військової адміністрації. – Режим доступу : <http://www.kharkivoda.gov.ua/>

5. Офіційний сайт Центру політико-правових реформ. – Режим доступу : <http://www.pravo.org.ua/>

6. Офіційний сайт Всеукраїнської Асоціації кадровиків : веб-сайт. URL: <http://kadrovik.ua/>