



Силабус курсу Управління людським потенціалом

Ступінь вищої освіти – бакалавр
Галузь знань: 28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

Рік навчання: II, Семестр: III

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу

ПІП

канд. геогр. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу **Баб'як Галина Петрівна**

Контактна інформація

h.p.babjak@gmail.com, +380673020848

Опис дисципліни

Дисципліна «Управління людським потенціалом» спрямована на формування у студентів теоретичних знань та вироблення практичних навичок щодо управління людським потенціалом.

Розвиток інноваційної економіки, економіки знань, формування інформаційного суспільства на сучасному етапі неможливі без такого продуктивного чинника економічного розвитку як людський потенціал, який включає в себе інтелект, здоров'я, знання, якісну, ефективну, креативну працю тощо. Розуміння і вибір людського потенціалу як головного чинника розвитку суб'єктів економіки всіх рівнів викликає необхідність розробки концепції його ефективного управління.

Мета дисципліни «Управління людським потенціалом» полягає у засвоєнні студентами змісту розділів курсу; оволодінні термінологією, яка використовується в даному курсі та економічних науках взагалі; ознайомленні з статистичними матеріалами та методами їх аналізу; самостійному виконанні розробок класифікаційного характеру в навчальних дослідженнях з основних проблем курсу; формуванні професійних знань та компетентностей, необхідних для системного та комплексного управління людським потенціалом для підвищення економічної ефективності функціонування суб'єктів економіки всіх рівнів.

Завдання вивчення дисципліни

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

- сутності основних понять і категорій управління;
- системи методів управління людським потенціалом;
- формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня людського потенціалу;
- концепцій людського капіталу;
- концепцій людського розвитку. Індексу людського розвитку;
- мотивації економічної активності населення;
- доходів населення і рівня життя;
- суспільної організації праці в системі управління людським потенціалом;
- міжнародного співробітництва в системі управління людським потенціалом.

Структура курсу

№ п/п	Тема	Результати навчання	Завдання
1.	Предмет, методи і завдання дисципліни «Управління людським потенціалом»	Засвоїти знання, розуміння та вміння пояснити значення термінів курсу, його об'єкту, предмету і значення серед дисциплін фундаментальної підготовки бакалаврів з менеджменту. Знати взаємозв'язок курсу з суміжними дисциплінами.	Тести, питання
2.	Теоретичні аспекти вивчення людського потенціалу: поняття, фактори формування.	Засвоїти знання щодо понятійного апарату управління людським потенціалом, рівнів управління людським потенціалом, моделі управління людським потенціалом.	Тести, питання, кейси
3.	Населення як природна основа формування людського потенціалу.	Засвоїти сутність населення як демоекономічної категорії; види і типи відтворення населення, показники природного руху населення, міграційні процеси.	Тести, питання, кейси
4.	Формування та розвиток людського потенціалу.	Засвоїти знання щодо місця людини в системі економічних відносин; поняття розвитку людського капіталу як умови людського розвитку; використання людського потенціалу.	Кейси
5.	Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня людського потенціалу	Засвоїти вміння управління формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня людського потенціалу; чинники, що визначають конкурентоспроможність робочої сили; зміст, принципи й структуру загальної та професійної освіти; організацію підготовки та підвищення кваліфікації робітничих професій; прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу.	Завдання, кейси
6.	Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства	Засвоїти знання про соціально-економічну сутність і значення для соціально-економічного розвитку концепції людського капіталу, специфіку інвестицій у людський капітал, методи визначення зисків і витрат інвестування в освіту і розрахунку показників ефективності інвестування в людський капітал.	Завдання
7.	Людський розвиток	Засвоїти основну ідею й логіку концепції розвитку людського потенціалу, способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком, динаміку показників людського розвитку в Україні.	Кейси
8.	Концепція людського розвитку, методологія розрахунку Індексу людського розвитку (запропоновані Програмою розвитку ООН)	Засвоїти розрахунок Індексу розвитку людського потенціалу та його складових за методологією ПРООН, з'ясувати взаємозв'язок рівня життя, нерівності і людського розвитку.	Завдання
9.	Мотивація економічної активності населення	Засвоїти сутність, фактори і методи мотивації в управлінні людським потенціалом.	Тести, питання

10.	Доходи населення і рівень життя	Засвоїти сутність доходів, джерел їх формування, вартості і рівня життя та впливу доходів населення і їх диференціації на стан людського потенціалу суспільства.	Тести, питання
11.	Суспільна організація праці в системі управління людським потенціалом	Знати особливості сутності суспільної організації праці та її вплив на стан і використання людського потенціалу суспільства.	Тести, питання, кейси
12.	Міжнародне співробітництво в системі управління людським потенціалом	Засвоїти уявлення щодо стану та ролі міжнародного співробітництва в галузі праці і зайнятості у період посилення глобалізації, місця Міжнародної організації праці та її впливу на процеси глобалізації; а також ознайомлення з міжнародним досвідом управління людським потенціалом.	Тести, питання, кейси
13.	Зарубіжний досвід управління людським потенціалом	Засвоїти концептуальні підходи до управління людським потенціалом, висвітлити зарубіжний досвід щодо організації профорієнтаційної роботи, системи професійної підготовки, лізингу робочої сили та розвитку малого підприємництва.	Кейси

Літературні джерела

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. Баб'як Г.П., Сич Т.М. Планування ділової кар'єри і професійного навчання на підприємстві. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*: Науковий журнал. Випуск 23. Тернопіль: Економічна думка, 2018. С. 95-99.
3. Баб'як Г.П. Формування та ефективність використання персоналу підприємства в умовах розвитку ринку робочої сили. Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів: Матеріали 1-ої Міжнародної науково-практичної конференції (28 травня 2021 р., м. Херсон). Херсон. 2021. С. 192-195.
4. Babiak H., Mesaksudi T. Demographic composition of regional population repair: problems and prospects. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*: Науковий журнал. Випуск 22. Тернопіль: Економічна думка, 2017. С. 52-56.
5. Halyna Babiak, Nataliya Kotys. Problems of formation and effective use of enterprise staff. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*: Науковий журнал. Випуск 25. Тернопіль: Економічна думка, 2020. С. 115-122.
6. 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.
7. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
8. 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.
9. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та доміанти розвитку. *Економіка і організація управління*. 2018. №1 (29). С. 6-29.
10. Огієнко М. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем: Монографія. Миколаїв: ФОП Швець В.М., 2018. 450 с.
11. Огієнко М. М., Гуріна О. В. Теоретичні підходи до класифікації факторів розвитку людського потенціалу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. №3. С. 74-78.
12. Пожар О. М., Зеленський С.В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2016. 199 с.
13. Притуляк Н.М. Індифікація людського капіталу в сучасній економічній науці. *Економіка України*. 2014. № 7. С. 27-35.

14. Томчук О. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення змісту структури людського потенціалу території. *Вісник економічної науки України*. 2019. №2. С. 121-136.

15. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: «Крок», 2017. 351 с.

електронні видання

16. 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

17. Єфремова Н. Ф., Чічкань О. І., Галаганов В. О. Інвестиції в людський капітал і формування конкурентоспроможності підприємства. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/16.pdf

18. 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-upravl-nnya-lyudskim-kap-talom-v-umovah-aktiv-zats-nnovats-yno-d-yalnost.pdf>

19. Коляденко Л. Людський капітал – фактор інституціональної трансформації в АПК. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5620>

20. 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

21. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm

22. Шкода Т. Н. Сутність людського капіталу підприємства. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/VSunu/2012_11_1/Schkoda.pdf (дата звернення: 10.12.2019)

23. 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

24. Global Corruption Barometer 2013 URL: <http://www.transparency.org/gcb2013>

25. 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

26. Human Development Index and its components URL: <http://data.undp.org/dataset/Table-1-Human-Development-Index-and-its-components/wxub-qc5k>

27. Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All /United Nations Development Programme. – New York, 2011. – 185 p.

28. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. United Nations Development Programme (UNDP), New York. – 239 p.

29. The Human Capital Report : [insight report] / Prepared in collaboration with Mercer. – Geneva: World Economic Forum, 2013. – 541 p.

30. The Human Capital Report-2013. World Economic Forum URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf

31. 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>

32. World Economic Outlook Database, April 2014. International Monetary Fund URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/01/weodata/index.aspx>

26. Human Development Index and its components URL: <http://data.undp.org/dataset/Table-1-Human-Development-Index-and-its-components/wxub-qc5k>

27. Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All /United Nations Development Programme. – New York, 2011. – 185 p.

28. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. United Nations Development Programme (UNDP), New York. – 239 p.

29. The Human Capital Report : [insight report] / Prepared in collaboration with Mercer. – Geneva: World Economic Forum, 2013. – 541 p.

30. The Human Capital Report-2013. World Economic Forum URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf

31. 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>

32. World Economic Outlook Database, April 2014. International Monetary Fund URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/01/weodata/index.aspx>

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів і перескладання:** Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету (інституту) за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів та екзаменів заборонено.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу.

Оцінювання

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

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3
40%	40%	5%	15%
<i>Поточне оцінювання</i>	<i>Модульний контроль 1</i>	<i>Тренінги</i>	<i>Самостійна робота</i>
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок за 1-13теми.	Модульний контроль проводиться з 1-13 шляхом тестування та виконання практичного завдання	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 3 тренінгових завдань.	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання індивідуальних завдань.

Шкала оцінювання студентів:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	відмінно
B	85-89	добре
C	75-84	добре
D	65-74	задовільно
E	60-64	достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом