

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри
здорового способу життя, технологій і
безпеки життєдіяльності
Протокол № 2 від 02.09.2024 р.

ПОГОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи



Каріна НЕМАШКАЛО

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань	всі
Спеціальність	всі
Освітній рівень	перший (бакалаврський)
Освітня програма	всі

Статус дисципліни	вибіркова
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська

Розробники:
к.т.н., доцент

Ольга ПРОТАСЕНКО

ст. викладач

Дмитро ДИМЕРЦОВ

Завідувач кафедри
здорового способу життя,
технологій і безпеки
життєдіяльності

Андрій ІВАШУРА

Харків
2024

ВСТУП

Ключовим чинником підвищення конкурентоспроможності економічних систем на різних організаційних рівнях – від підприємства до національної економіки – є людина з її унікальними здібностями й можливостями. Розвиток інноваційної економіки, побудованій на економіці знань, що здійснюється в умовах посилення глобалізаційних процесів та формування інформаційного суспільства, неможливий без ефективного використання людського капіталу. Останній виступає важливим продуктивним чинником економічного розвитку, який включає в себе інтелект особистості, здоров'я, знання, досвід, професійні навички, якісну, ефективну, креативну працю, здатність освоювати нові досягнення й продукувати інновації. Розуміння ролі людського капіталу як ключового ресурсу та головного чинника розвитку економічних систем на всіх організаційних рівнях обумовлює необхідність розробки концепції ефективного управління цим ресурсом.

Об'єктом навчальної дисципліни є людський капітал.

Предметом навчальної дисципліни є теоретико-методичні та практичні засади управління людським капіталом.

Метою навчальної дисципліни є формування у здобувачів знань і компетентностей необхідних для системного і комплексного управління людським капіталом для підвищення економічної ефективності функціонування суб'єктів економіки всіх рівнів.

Завданням дисципліни є ознайомлення студентів з теоретичними і практичними основами управління людським капіталом.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл. 1.

Таблиця 1

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства	Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями
Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень	Здатність працювати у міжнародному контексті. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Значення людського капіталу для розвитку суспільства.

Тема 1. Концептуальні основи управління людським капіталом.

1.1. Актуалізація проблеми управління людським капіталом.

Теоретичні витoki концепції людського капіталу. Поняття “людський капітал”, порівняння з іншими економічними категоріями.

1.2. Цілі, завдання і функції управління людським капіталом.

Цілі і мета навчальної дисципліни. Функції управління людським капіталом. Сфери застосування знань про людський капітал. Роль людського капіталу в економічному розвитку підприємства, регіону, країни.

1.3. Соціальні аспекти управління людським капіталом.

Особливості, форми та види людського капіталу. Складові людського капіталу. Зв'язок між розвитком людського капіталу і рівнем та якістю життя населення.

Тема 2. Формування людського капіталу.

2.1. Особливості формування людського капіталу.

Фактори, суб'єкти і пріоритети формування людського капіталу.

2.2. Вплив демографічних процесів на сферу людського капіталу.

Поточний стан демографічної ситуації в Україні і світі. Залучення іноземного людського капіталу.

2.3. Освіта і здоров'я як складові людського капіталу.

Освіта як основний елемент людського капіталу. Вплив системи охорони здоров'я на розвиток людського капіталу.

Тема 3. Індикатори розвитку людського капіталу.

3.1. Основні інструменти оцінювання людського капіталу.

Показники розвитку людського капіталу на рівні підприємства. Індикатори оцінювання людського капіталу на макrorівні.

3.2. Індекс людського розвитку як індикатор результатів управління людським капіталом.

Комплексна система оцінювання людського капіталу. Позиції України серед інших країн світу за індикаторами індексу людського розвитку. Прогнозування розвитку країни на підставі результатів оцінювання людського капіталу.

Змістовий модуль 2. Управління людським капіталом.

Тема 4. Формування стратегії управління людським капіталом.

4.1. Фактори впливу на стратегію управління людським капіталом.

Фактори впливу на стратегію управління людським капіталом: характеристики роботи, трудові відносини, психологічний контракт, організаційна поведінка.

4.2. Фактори, що впливають на якість трудової діяльності працівника.

Організаційні фактори. Ставлення працівника до роботи. Добробут, пов'язаний з роботою. Трудові відносини: природа, значення, компетенції. Довіра і трудові відносини. Навколишнє середовище і особливості управління людським капіталом.

Тем 5. Стратегічне управління людським капіталом.

5.1. Управління людським капіталом як функція менеджменту.

Основи стратегічного управління людським капіталом. Особливості управління людським капіталом на рівні компанії. Напрямки управління персоналом та аспекти управлінського процесу (техніко-технологічний, організаційно-економічний, правовий, соціально-психологічний, педагогічний).

5.2. Інноваційне управління людським капіталом.

Сучасні стратегії управління людським капіталом. Застосування сучасних технологій в управлінні людським капіталом.

Тема 6. Управління людським капіталом на підприємстві.

6.1. Методи управління людським капіталом на рівні підприємства.

Інструменти, що можуть бути застосовані для стимулювання професійного розвитку працівників компанії. Показники, що характеризують ефективність функціонування людського капіталу на рівні підприємства, методика їх розрахунку та необхідні для цього джерела інформації.

6.2. Принципи корпоративної культури. Їх роль в управлінні людським капіталом.

Поняття “корпоративна культура”. Основні принципи корпоративної культури. Механізми впровадження корпоративної культури в компанії.

Тема 7. Управління людським капіталом на державному і місцевому рівнях.

7.1. Роль державних органів у забезпеченні розвитку людського капіталу.

Державні система з підтримки розвитку людського капіталу і особливості її функціонування. Державні програми з розвитку людського капіталу.

7.2. Роль громадських організацій у формуванні людського капіталу в країні.

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.

Тема 8. Управління інвестиціями в людський капітал.

8.1. Аналіз витрати підприємств на формування людського капіталу.

Інвестиції в людський капітал на рівні підприємства. Формування економічної політики підприємства для розвитку людського капіталу. Програми підприємства з підтримки здоров'я працівників та заохочення працівників до здорового способу життя.

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

Тема 9. Аналіз міжнародного досвіду в управлінні людським капіталом.

9.1. Досвід іноземних компаній в управлінні людським капіталом.

Американський підхід до управління людським капіталом. Європейська модель управління людським капіталом. Японська модель управління людським капіталом. Проблема управління людським капіталом в країнах, що розвиваються. Завдання і основні напрямки розвитку людського капіталу в Україні.

9.2. Перспективні напрями розвитку управління людським капіталом.

Глобалізація і міжнародне управління людським капіталом. Вплив глобалізації на міжнародний ринок праці. Методи вибору релевантної стратегії управління людським капіталом. Інформаційне забезпечення системи управління людським капіталом. Модель формування автоматизованого комплексу завдань управління людським капіталом. Вибір стратегічних альтернатив.

Перелік практичних занять з навчальної дисципліни наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Перелік практичних занять

Назва теми та / або завдання	Зміст
Тема 1. Практичне заняття 1.	Аналіз основних положень концепції людського капіталу
Тема 2. Практичне заняття 2.	Аналіз наукових поглядів вчених на концепцію управління людського капіталу
Тема 2. Практичне заняття 3.	Демографічні чинники формування і використання людського капіталу
Тема 3. Практичне заняття 4.	Індекс людського розвитку
Тема 3. Практичне заняття 5.	Методи оцінювання людського капіталу
Тема 4. Практичне заняття 6.	Концепція та стратегії управління людським

	капіталом
Тема 4. Практичне заняття 7.	Розроблення стратегії управління людським капіталом
Тема 5. Практичне заняття 8.	Організаційно-економічний і соціально-психологічний аспекти управління персоналом
Тема 5. Практичне заняття 9.	Аналіз сучасних технологій в управлінні людським капіталом
Тема 6. Практичне заняття 10.	Методи стимулювання професійного розвитку працівників компанії
Тема 6. Практичне заняття 11.	Принципи корпоративної культури компанії
Тема 7. Практичне заняття 12.	Показники ефективності функціонування людського капіталу на рівні підприємства
Тема 7. Практичне заняття 13.	Показники ефективності функціонування людського капіталу на рівні держави
Тема 8. Практичне заняття 14.	Інвестиції в людський капітал
Тема 9. Практичне заняття 15.	Глобалізація і міжнародне управління людським капіталом

Перелік самостійної роботи з навчальної дисципліни наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Перелік самостійної роботи

Назва теми та / або завдання	Зміст
Тема 1 - 9	Пошук і огляд літератури
Тема 1 - 9	Підготовка до контрольних робіт

Кількість годин практичних занять та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття необхідних знань і навичок, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Словесні (лекція (Теми 1-4, 7,8), лекція-провокація (Тема 5), проблемна лекція (Тема 9)).

Наочні (демонстрація (Теми 1-9)).

Практичні (дискусія (Теми 1, 2, 5, 7, 9), робота в малих групах (Тема 1-9)).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100-бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення лекцій і практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів: максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума – 60 балів.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль.

Семестровий контроль проводиться у формі диференційованого заліку.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається сумуванням всіх балів, отриманих під час поточного контролю.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

Поточний контроль: комплексно-орієнтовні завдання (60 балів), письмові контрольні роботи (40 балів).

Семестровий контроль: залік.

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Diebolt C. Human Capital and Regional Development in Europe / C. Diebolt, R. Hippe. – Springer Cham, 2022. – 141 p.
2. Wilkinson A. Human Resource Management at Work / A. Wilkinson. – Kogan Page, 2020. – 568 p.
3. Dowling P. International Human Resource Management / P. Dowling, M. Festing, A. D. Engle. – Cengage, 2023. – 835 p.
4. Koman G. The Possibilities of Using Artificial Intelligence as a Key Technology in the Current Employee Recruitment Process / G. Koman, P. Boršoš, M. Kubina // Administrative Sciences. – 14(7). – P. 157. <http://https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2024.2324160>.

Додаткова

5. Назаров Н. К. Людський капітал: гендерні аспекти формування та регулювання / Н. К. Назаров, Г. В. Назарова // Сталий розвиток економіки. – 2024. – №2 (49). – С. 49-55. <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/938>
6. Писарчук О. В. Освітня компонента формування людського капіталу: відстрочені наслідки від втрат / О. В. Писарчук // Управління інноваційним розвитком соціально-економічних систем : колективна монографія [Електронне видання] / під заг. ред. д.е.н., проф. Храпкіної В.В., к.е.н., доц. Пічик К.В. –

Київ : Видавничий дім “Києво-Могилянська академія ”, 2024. – С. 488-496.
<https://ekmair.ukma.edu.ua/items/fe3fb3e0-2ee3-452c-9e7c-6b87a0f1b197>

7. Стрижак О. Особливості взаємозв'язку рівня розвитку людського капіталу й цифрових технологій у контексті формування суспільства 5.0 / О. Стрижак // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. – 2022. – 8(3). – Р. 224-243. <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28545>.

8. Гончарова С. Ю. Проблеми професійного розвитку управлінського персоналу підприємства / С. Ю. Гончарова, П. П. Хоменко // *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 10 лист. 2022 р. : тези допов. [Електронний ресурс] – Запоріжжя: НУ “Запорізька політехніка”, 2022. – С. 102-104. http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/28341/1/Honcharova%2C_Homenko_tezy.pdf.*

Інформаційні ресурси

9. Українська мережа новин “Korrespondent.net” : веб-сайт. URL: www.korrespondent.net.

10. Офіційний сайт Державного статистичного управління України : веб-сайт. URL : <http://www.stat.gov.ua>

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