

СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

для здобувачів вищої освіти 1 курсу денної форми здобуття освіти (2023-2024 р.н.)
освітньої програми «Менеджмент» спеціальності 073 «Менеджмент»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
(шифр, назва галузі знань)
Першого(бакалаврського) рівня вищої освіти



ВИКЛАДАЧ

КОВАЛЬОВА
Вікторія Іванівна

vikakova04@gmail.com

1. Назва закладу вищої освіти та підрозділу: Національний фармацевтичний університет, кафедра управління та забезпечення якості у фармації.

2. Адреса: м. Харків, вул. Олександра Невського, 18, 3-й поверх, т. 057-771-81-47.

3. Веб-сайт: <https://quality.nuph.edu.ua>

4. Інформація про викладачів:

Ковальова Вікторія Іванівна

Канд. економ. наук, доцент, доцент каф. управління, економіки та забезпечення якості у фармації Національного фармацевтичного університету.

Досвід наукової діяльності – 17 років. Викладає дисципліни: «Соціально-психологічні основи менеджменту» (бакалаври); «Статистика та економічне моделювання» (бакалаври), «Управління персоналом» (бакалаври), «Статистика ринку» (бакалаври); «Менеджмент» (бакалаври); «Ризик менеджмент» (бакалаври) та ін. Наукові інтереси: управління знаннями в організації, поведінковий менеджмент, менеджмент персоналу, операційний менеджмент тощо.

5. Консультації відбуваються згідно з розкладом он-лайн.

6. Анотація освітньої компоненти: освітня компонента «Основи управління людським капіталом» є вибірковою для першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 Менеджмент освітньої програми «Менеджмент». Її основними завданнями є оволодіння основними поняттями й концепціями теорії людського капіталу; проаналізувати формування людського капіталу; формування системного уявлення про людський капітал в організації; розглянути методи інвестування в людський капітал; проаналізувати основні підходи щодо оцінки ефективності інвестицій у людський капітал.

7. Мета освітньої компоненти: Метою викладання освітньої компоненти «Основи управління людським капіталом» є формування системи професійної компетентності (знань, прикладних вмінь та навичок) щодо змісту, видів, особливостей управління, способах оцінки й методах стимулювання розвитку людського капіталу як провідного й визначального активу сучасних підприємств.

8. Компетентності відповідно до освітньої програми: Soft- skills / Загальні компетентності (ЗК):

ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК 13. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

ЗК 14. Здатність працювати у міжнародному контексті.

Hard-skills / Фахові (спеціальні) компетентності (ФК):

ФК 2. Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.

ФК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.

ФК 9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

ФК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал

організації.

9. Програмні результати навчання (ПРН):

ПРН 8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.

ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

ПРН 12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.

ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

ПРН 16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

10. Статус освітньої компоненти: Вибіркова.

11. Пререквізити освітньої компоненти: «Основи управління людським капіталом» входить до комплексу підготовки фахівців, який забезпечується освітніми компонентами: «Соціально-психологічні основи менеджменту», «Теорія та історія управління», «Основи теорії організації» тощо.

12. Обсяг освітньої компоненти: 4 кредити ЕКТС: 57 годин аудиторних занять, з них – 19 годин лекцій, 38 годин – практичних занять, 63 години самостійної роботи.

13. Організація навчання:

Формат викладання освітньої компоненти: онлайн-формат.

Зміст освітньої компоненти:

Змістовий модуль 1. Формування та розвиток людського капіталу на підприємстві

Тема 1. Людський капітал та його складові. Поняття людського капіталу. Еволюція поняття «людський капітал» і зміна підходів до його оцінки. Три етапи в розвитку теоретичних положень про людський капітал. Складові людського капіталу. Економічна сутність категорії «людський капітал». Людський капітал як головна домінанта сучасного соціально-економічного розвитку. Людський потенціал. Види людського капіталу.

Тема 2. Формування людських ресурсів та людського капіталу. Динаміка чисельності населення та трудова міграція. Демографічна ситуація у світі та в Україні. Відтворення населення. Трудова міграція населення. Показники міграції населення. Показники чисельності та структури людських ресурсів. Класифікація населення за його відношенням до трудової діяльності. Вікова структура людських ресурсів. Структура людських ресурсів за статтю. Структура трудових ресурсів за рівнем освіти й професійної підготовки.

Тема 3. Розвиток людського капіталу організації. Роль професійного потенціалу в розвитку організації. Розвиток трудових ресурсів організації як безперервний процес удосконалення якісних характеристик людських ресурсів (знань, навичок, мотивації, цінностей, здатностей працівників) для реалізації стратегій організації й посилення її конкурентних переваг. Управління професійним розвитком персоналу: завдання, напрямки, етапи. Професійне навчання, перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників. Профорієнтація й адаптація нових співробітників. Ротація кадрів. Методи навчання на робочім місці. Методи навчання поза робочим місцем. Залучення працівників до управління підприємством. Делегування повноважень. Розвиток, заохочення творчості. Створення умов для самоосвіти й саморозвитку. Планування особистого розвитку. Виявлення потреб у розвитку. Засоби задоволення потреб. Планування дій. Відповідальність. Процес і програма безперервного професійного навчання. Стимулювання персоналу до навчання.

Тема 4. Управління кар'єрою як спосіб формування й розвитку компетентностей персоналу.

Принципи управління кар'єрою працівника. Кар'єра як збалансоване співвідношення процесів внутрішнього розвитку людини і його зовнішнього руху в освоєнні соціального простору. Багатомірність кар'єри. Вектори можливого розвитку й просування працівника: посадовий; професійний; статусний. Кадрові переміщення й призначення. Методи посадового просування персоналу, застосовувані в різних організаціях. Основні етапи просування лінійних керівників. Мета кар'єри, особливості її прояву у персоналу. Соціально-економічні умови управління кар'єрою: реакція ринку, організації, навколишнього середовища на знання й навички особистості; усвідомлення організацією переваг від планування й розвитку кар'єри персоналу. Планування й управління розвитком кар'єри в організаціях, у системах державного й муніципального управління. Формування кадрового резерву як управління кар'єрою персоналу організації. Основні поняття при роботі з резервом: резерв персоналу; відбір персоналу в резерв; розміщення; ротація; переміщення усередині функціональних областей і сфер управління; дублювання. Типи кадрового резерву. Принципи формування й джерела кадрового резерву. Етапи роботи з резервом: аналіз потреби; формування списку кандидатів у резерв і створення резерву на конкретні посади; підготовка кандидатів. Вимоги, запропоновані при висуванні на посаду. Планування роботи з кадровим резервом: планування кар'єри; проведення програм підготовки; програми мотивації; програми ротації. Роль і місце керівника в роботі з резервом. Оцінка результатів роботи з резервом. Залежність соціально-економічних результатів роботи організації від стану роботи з резервом.

Тема 5. Культура та менталітет як складові управління людським капіталом. Національні культури та менталітет при управлінні людським капіталом. Відмінності національних культур та менталітетів. Національна культура й функціонування організацій. Управління культурними відмінностями в багатонаціональній організації. Культурні моделі в міжнародному менеджменті. Класифікація суспільств стосовно основних проблемних зон: відношення до природи, часова орієнтація, основа природи людини, напрямок діяльності, людські відносини. Організаційна культура як елемент управління людськими ресурсами на підприємстві. Поняття організаційної культури. Структура організаційної культури. Вплив організаційної культури на ефективність організації. Розвиток організаційної культури підприємства.

Змістовий модуль 2. Оцінка людського капіталу та інвестиції у нього, міжнародний досвід управління людським капіталом

Тема 6. Підходи до оцінки людського капіталу. Основні методики оцінки людського капіталу. Вартісні й натуральні методи оцінки людського капіталу. Методи оцінки вартості людського капіталу підприємства: метод оцінки прямих витрат на персонал; метод конкурентної оцінки вартості людського капіталу; метод перспективної вартості людського капіталу; оцінка вартості людського капіталу на основі випробувань у бізнес-середовищі. Проблеми оцінки людського капіталу. Основні проблеми статистичної оцінки людського капіталу. Неточності при вимірі людського капіталу. Переваги та недоліки основних підходів до оцінки людського капіталу.

Тема 7. Соціально-економічний моніторинг людського капіталу.

Визначення сутності соціально-економічного моніторингу. Основна мета моніторингу. Основні задачі моніторингу. Об'єкт моніторингу. Основні принципи проведення моніторингу. Послідовність розробки й використання системи моніторингу. Показники та індикатори моніторингу людського капіталу. Демографічні, економічні та соціальні показники розвитку людського капіталу. Критерії оцінювання використання людського капіталу. Показники рівня життя населення. Показники якості трудовому життю. Індекс людського розвитку.

Тема 8. Сутність, склад та принципи інвестування у людський капітал. Основні джерела інвестицій у людський капітал: держава, працівники, роботодавець, недержавні установи, фонди, міжнародні організації. Основні інвестиції у людський капітал: освіта, професійний розвиток та перепідготовка, інноваційна та творча діяльність, охорона здоров'я, мобільність та полівалентність, мотивація розвитку. Стадії життєвого циклу розвитку працівника. Відповідність видів інвестицій у людський капітал та витрат на робочу силу. Наукові принципи інвестування у людський капітал. Розробка системи бюджетного планування інвестицій у людський капітал на підприємстві. Врахування підприємством фактора ризику при інвестуванні у людський капітал. Етапи та процедури планування процесу інвестування у людський капітал. Оцінка результативності та ефективності інвестування у людський капітал. Методичні підходи до оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал. Система показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. Організаційно-інформаційне забезпечення оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал.

Тема 9. Міжнародний досвід управління людським капіталом. Основні тенденції управління людськими ресурсами у міжнародних / транснаціональних компаніях. Американський підхід до управління людськими ресурсами. Європейська модель управління людськими ресурсами. Японська модель управління людськими ресурсами. Проблема управління людськими ресурсами у країнах, що розвиваються. Управління людськими ресурсами на пострадянському просторі. Завдання й основне напрямки розвитку людських ресурсів. Проблема розвитку управлінських кадрів. Міжнародні організації в системі управління людськими ресурсами. Мета й завдання Міжнародної організації праці, її органи управління. Міжнародна організація по міграції. Всесвітня торгівельна організація. Всесвітній банк і Міжнародний валютний фонд.

Семестровий залік.

14. Види та форми контролю:

Поточний контроль: усне опитування, виступи (наукові доповіді, презентації), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення кейсів. тощо.

Контроль змістових модулів: складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач.

Умови допуску до контролю змістових модулів: для допуску до контролю змістового модуля 1 і 2 необхідна наявність мінімальної кількості балів за темами змістового модуля 1 і 2.

15. Система оцінювання з освітньої компоненти: оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою:

поточний контроль – 5-8 балів за тему за практичними та семінарськими заняттями, змістовий модуль 1 і змістовий модуль 2 - 10-20 балів.

Результати семестрового контролю у формі семестрової оцінки оцінюються за шкалою ECTS, 100-бальною та чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

Бали з освітньої компоненти нараховуються за таким співвідношенням:

Види оцінювання	Максимальна кількість балів
Змістовий модуль 1. Формування та розвиток людського капіталу на підприємстві - оцінювання тем (1-5) (робота на заняттях 1-5): робота на заняттях (усне опитування, виступи (наукові доповіді, презентації), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення кейсів); - контроль змістового модуля 1 (складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач)	50 (50%)
Змістовий модуль 2. Оцінка людського капіталу та інвестиції у нього, міжнародний досвід управління людським капіталом - оцінювання тем (6-9) (робота на заняттях 6-10): робота на заняттях (усне опитування, виступи(наукові доповіді, презентації), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення кейсів); - контроль змістового модуля 2 (складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач)	50 (50%)

Самостійна робота здобувачів вищої освіти оцінюється під час поточного контролю та під час контролю змістового модуля.

16. Політики освітньої компоненти:

Політика освітньої компоненти («правила гри») визначається вимогами кафедри до здобувача вищої освіти при вивченні освітньої компоненти щодо академічної доброчесності, щодо відвідування занять, щодо дедлайнів, відпрацювання, підвищення рейтингу, ліквідації академічної заборгованості, щодо оскарження оцінки з освітньої компоненти (апеляцій) тощо. Так, *політика щодо академічної доброчесності* ґрунтується на засадах академічної доброчесності, наведених в ПОЛ «Про заходи щодо запобігання випадків академічного плагіату у НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/akademichna-dobrochesnist/>). Списування при оцінюванні успішності здобувача вищої освіти під час контрольних заходів на практичних (семінарських, лабораторних) заняттях, контролю змістових модулів та семестрового екзамену заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Реферати повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача освіти є підставою для її незарахування викладачем.

Політика щодо відвідування занять. Здобувач вищої освіти зобов'язаний відвідувати навчальні заняття (ПОЛ «Про організацію освітнього процесу НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/polozhennya-shhodo-organizacii-osvitnogo-procesu-u-nfau/>) згідно з розкладом (<https://nuph.edu.ua/rozklad-zanyat/>), дотримуватися етичних норм поведінки.

Політика щодо дедлайнів, відпрацювання, підвищення рейтингу, ліквідації академічної заборгованості. Відпрацювання пропущених занять здобувачем вищої освіти здійснюється відповідно до ПОЛ «Положення про відпрацювання студентами пропущених навчальних занять та порядок ліквідації академічної різниці в навчальних планах у НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2018/09/pol-a2.2-10-182-polozhennja-pro-vidpracjuvannja-propushhenih-zanjat-ta-porjadok-likvidacii-akademichnoi-riznici-1.pdf>) згідно з встановленим на кафедрі графіком відпрацювань пропущених занять. Підвищення рейтингу та ліквідація академічної заборгованості з освітньої компоненти здійснюється здобувачами освіти відповідно до порядку, наведеного в ПОЛ «Про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2.-32-031-polozhennja-pro-porjadok-ocinjvannja-rezultativ-navchannja-zvo-u-nfau-red.05-2022.pdf>). Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися усіх строків, визначених кафедрою для виконання видів письмових робіт з освітньої компоненти. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку – до 20% від максимальної кількості балів за даний вид роботи.

Політика щодо оскарження оцінки з освітньої компоненти (апеляцій). Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження (апеляцію) оцінки з освітньої компоненти, отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснюється відповідно до ПОЛ «Положення про оскарження результатів семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти у НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2016/12/pol-a2.2-38-050-polozhennja-pro-oskarzhennja-rezultativ-pidsumkovogo-kontrolju-znan-zdobuvachami-vishhoi-osviti-u-nfau-red.01-2021.pdf>).

Політика щодо визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти. Визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти здійснюється відповідно до ПОЛ «Про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.3-32-208_polozhennja-pro-porjadok-viznannja-rezultat-iv-navchannja-otrimanih-shljahom-neformalnoi-ta-informalnoi-osviti-red.02-2022.pdf). Для оцінювання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача вищої освіти атестаційна комісія визначає обсяг і методи демонстрації та вимірювання цих результатів навчання з урахуванням їх змісту та можливої специфіки. Методи демонстрації та вимірювання результатів неформального та/або інформального навчання заявника можуть відрізнятися від методів, які застосовуються для здобувачів освіти в рамках відповідної освітньої програми, водночас вони повинні забезпечувати змістову валідність оцінювання. Атестаційна комісія приймає рішення про визнання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача, якщо за підсумками оцінювання підтверджено відповідність цих результатів результатам навчання, передбаченим відповідною освітньою програмою.

17. Інформаційне та навчально-методичне забезпечення дисципліни:

Обов'язкова література	<ol style="list-style-type: none"> 1. Людський капітал України: демографічні передумови та соціально-економічні чинники формування: [кол. монографія] / За ред. Д.П. Мельничука. Житомир: ЖДТУ, 2014. 317 с. 2. Носик О. М. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення: монографія. Харків: Вид-во, 2016. 490 с. 3. Оцінка людських ресурсів, людського потенціалу та людського капіталу (методико-правовий аспект з урахуванням зарубіжного досвіду): монографія / Бутнік-Сіверський О. Б., Орлюк О. П., Падучак Б. М., Шульпін І. Л.; за наук. ред. д.е.н., проф. Бутнік-Сіверського О. Б.; НДІВ НАПрНУ Київ: Інтерсервіс, 2014. 158 с
Додаткова література для поглибленого вивчення освітньої компоненти	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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-upravlnnyalyudskim-kap-talom-v-umovah-aktiv-zats-nnovats-yno-d-yalnost.pdf. 2. Ковальова В. І. Організаційна культура в системі регулювання поведінки людського капіталу. Віснику ЖДТУ - економіка, управління та адміністрування. 2019. № 2 (88) 2019. С.87-90 3. Ковальова В. І., Гонтарева І. В., Євтушенко В.А. Особливості стратегічного управління персоналом організації в сучасних умовах. Східна Європа: економіка, бізнес та управління Випуск 3 (36) 2022, С. 50-57.
Актуальні електронні інформаційні ресурси (журнали, сайти тощо) для поглибленого вивчення освітньої компоненти	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сайт кафедри управління та забезпечення якості НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://quality.nuph.edu.ua/. 2. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/ 3. Офіційний сайт Верховної ради України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://rada.gov.ua. 4. Наукова бібліотека НФаУ [Електронний ресурс] : офіційний сайт. Режим доступу : https://lib.nuph.edu.ua/. 5. Харківська державна наукова бібліотека імені В. Г. Короленка [Електронний ресурс] : офіційний сайт. Режим доступу: https://korolenko.kharkov.com/.
Система дистанційного навчання Moodle	https://pharmel.kharkiv.edu/moodle/course/view.php?id=5103

18. Технічне й програмне забезпечення освітньої компоненти: наявність персонального комп'ютера/ ноутбука/планшета/смартфона із доступом в Інтернет та встановленим ZOOM пристроєм, Microsoft Office, Microsoft Office Visio, віртуальне навчальне середовище Moodle, мультимедійний екран.