



# СИЛАБУС ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Факультет	Бізнесу та соціальних комунікацій
Кафедра	Публічного управління та цифрової економіки
Статус навчальної дисципліни	Вибіркова компонента освітніх програм другого (магістерський) рівня вищої освіти
Рекомендовано для спеціальностей	Для всіх ОПІ запроваджених ДУІТЗ
Форма навчання	Денна, заочна

## Викладачі

Точиліна Юлія Юріївна



Доцент кафедри публічного управління та цифрової економіки, кандидат економічних наук, доцент

## Загальна інформація про дисципліну

Анотація до дисципліни

Освоєння дисципліни «Управління розвитком людського капіталу» забезпечить формування теоретичних знань, практичних навичок та компетентностей, які необхідні для ефективного управління людським капіталом як ключовим ресурсом розвитку національної економіки. Навчання спрямовано на:

- 1) з'ясування загальних положень концепції та теорії людського капіталу, з'ясування його ролі у забезпеченні сталого економічного зростання;
- 2) визначення специфічних рис стратегічного управління розвитком людського капіталу, впровадження інноваційних підходів, використання сучасних цифрових технологій і платформ;
- 3) аналіз тенденцій ринку праці, викликів глобалізації, цифровізації, автоматизації та адаптації людського капіталу до умов трансформаційного середовища;

	<p>4) вивчення механізмів державного регулювання та інвестування в людський капітал, методів управління розвитком людського капіталу;</p> <p>5) розвиток критичного мислення, аналітичних і комунікативних навичок, здатності працювати в умовах змін і забезпечувати інноваційне управління людським капіталом.</p>
<b>Мета дисципліни</b>	забезпечення здобуття науково-методологічних, світоглядно-професійних знань щодо сутності концепції людського капіталу та практичних підходів до його управління, розвитку й ефективного використання для забезпечення інноваційного та сталого розвитку національної економіки в умовах цифрової трансформації суспільства
<b>Компетентності, формуванню яких сприяє дисципліна</b>	<p>Здатність до самостійного навчання та підвищення професійної кваліфікації.</p> <p>здатність аналізувати роль людського капіталу в забезпеченні інноваційного розвитку організацій і національної економіки.</p> <p>Здатність розробляти та впроваджувати стратегії розвитку людських ресурсів як основи інноваційного зрушення.</p> <p>Здатність використовувати цифрові технології, гнучкі підходи й сучасні методи управління щодо розвитку людського капіталу.</p> <p>Здатність оцінювати вплив інвестицій у людський капітал на продуктивність і конкурентоспроможність організацій.</p>
<b>Результати навчання</b>	<p>Знати та розуміти концепції і теорій людського капіталу та їхнього впливу на соціально-економічний розвиток.</p> <p>Демонструвати навички щодо оцінювання рівня розвитку людського капіталу та розробки рекомендацій щодо його вдосконалення.</p> <p>Усвідомлювати роль інвестицій у людський капітал та його сучасні цифрові складові у підвищенні продуктивності та конкурентоспроможності підприємств і національної економіки.</p> <p>Показувати навички впровадження сучасних цифрових рішень для управління людським капіталом.</p>
<b>Обсяг дисципліни</b>	Загальний обсяг дисципліни: 6 кредити ЄКТС (180 год.). Для денної форми навчання: лекції – 36 год., практичні заняття – 36 год., самостійна робота – 108 год.
<b>Форма підсумкового контролю</b>	Залік
<b>Терміни викладання дисципліни</b>	Відповідно до розкладу занять вибіркових компонент освітньої програми

## Програма дисципліни

<b>Тема 1.</b>	<p><b>Управління розвитком людського капіталу як необхідна передумова інноваційного розвитку суспільства</b></p> <p>Сутність і значення людського капіталу для соціально-економічного розвитку. Взаємозв'язок людського капіталу та інноваційного розвитку національної економіки. Основні концепції та теорії людського капіталу: класична концепція людського капіталу, неокласична концепція людського капіталу, концепція специфічного та загального людського капіталу, інституційна концепція людського капіталу, теорія ендогенного зростання, концепція соціального капіталу. Зв'язок управління людським капіталом із стратегічним управлінням організацією.</p>
----------------	---

<b>Тема 2.</b>	<b>Людський капітал: сутність, структура, особливості формування та використання</b> Визначення людського капіталу: знання, навички, компетенції. Історично-еволюційний аспект розвитку поняття «людський капітал». Структура людського капіталу: індивідуальний, корпоративний, національний рівні. Основні фактори впливу на формування та розвиток людського капіталу. Етапи формування людського капіталу. Освіта як ключовий чинник формування людського капіталу. Роль охорони здоров'я та соціального забезпечення. Вплив культури та соціального середовища на розвиток людського капіталу. Управління знаннями як складова розвитку людського капіталу. Використання людського капіталу як одна із стадій його кругообігу. Характеристика факторів, що впливають на використання людського капіталу. Розкриття економічних, соціальних, інфраструктурних, психологічних, безпекових проблем використання людського капіталу.
<b>Тема 3.</b>	<b>Державна політика у сфері розвитку людського капіталу</b> Визначення сутності державного регулювання людського капіталу. Характеристика державних завдань щодо сприяння формування якісного людського капіталу. Основні напрямки державного регулювання у сфері освіти, науки та праці. Інструменти стимулювання розвитку людського капіталу на національному рівні. Значення інвестицій у людський капітал для економіки країни. Характеристика суб'єктів інвестування у розвиток людського капіталу. Визначення соціально-економічного ефекту від інвестицій в людський капітал. Етапи інвестування в людський капітал. Специфічні риси інвестування в людський капітал.
<b>Тема 4.</b>	<b>Інновації та цифровізація в управлінні людським капіталом</b> Сутність і роль інновацій у формуванні та розвитку людського капіталу. Соціальні інновації у сфері людського капіталу: формування інклюзивного середовища та різноманітності. Вплив цифрових технологій на управління людським капіталом: від аналізу даних до автоматизації рутинних процесів. Цифрові платформи навчання та розвитку персоналу. Інноваційні методи управління людським капіталом: гнучкі підходи, крос-функціональні команди. Вплив цифрових технологій на ефективність управління людським капіталом. Віртуальні робочі місця та управління дистанційними командами: виклики та можливості. Розвиток цифрових навичок співробітників для адаптації до сучасних викликів. Зростання продуктивності праці через цифровізацію.
<b>Тема 5.</b>	<b>Управління людським капіталом в сучасних умовах.</b> Теоретичні засади управління людським капіталом в сучасних умовах: проблеми та особливості. Функціональний аналіз управління розвитком людського капіталу. Система управління розвитком людського капіталу. Традиційний та інноваційний підхід до управління розвитком людського капіталу. Світова практика управління людським капіталом: американська, японська та західноєвропейська моделі. Формування організаційно-економічної моделі управління людським капіталом. Аналіз факторів розвитку та виділення критеріїв ефективного управління людським капіталом. Управління людським капіталом як основа інноваційного розвитку національної економіки. Розвиток системи управління інвестиціями в людський капітал. Формування механізму управління людським капіталом за допомогою управлінських інновацій.
<b>Тема 6.</b>	<b>Оцінювання ефективності управління розвитком людського капіталу</b> Основні цілі та завдання оцінювання ефективності управління розвитком людського капіталу. Критерії оцінювання ефективності розвитку людського капіталу. Методи оцінювання ефективності управління розвитком людського капіталу: традиційні методи, сучасні підходи, методики оцінювання результатів навчання і розвитку. Інструменти та технології для оцінювання ефективності: використання цифрових HR-платформ для збору та аналізу даних, інструменти управління талантами (Talent Management Systems), впровадження KPI та OKR для моніторингу прогресу, роль штучного інтелекту та машинного навчання в оцінюванні ефективності. Основні показники продуктивності персоналу. Зв'язок між розвитком людського капіталу та конкурентоспроможністю організації. Ефективність управління людським капіталом у контексті сталого розвитку. Проблеми та виклики в оцінюванні ефективності управління розвитком людського капіталу, а саме відсутність стандартів для оцінки людського капітал та складність інтеграції даних з

різних джерел.

## Тема 7.

### Виклики та проблеми управління людським капіталом

Вплив глобалізації та міграції на управління людським капіталом. Вплив цифрової трансформації та автоматизації на ринок праці. Глобалізація та мобільність трудових ресурсів. Кліматичні зміни та їхній вплив на зайнятість і розвиток людського капіталу. Соціальні нерівності та доступ до освіти і професійного розвитку. Відтік кваліфікованих кадрів («витік мізків»). Низька мотивація працівників до саморозвитку та підвищення кваліфікації. Необхідність адаптації працівників до швидкого впровадження нових технологій. Вплив пандемій та військових конфліктів на зайнятість і розвиток персоналу. Управління людським капіталом в умовах економічної нестабільності.

## Список рекомендованих джерел

1. Becker G.S. Human capital theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York, 1964.
2. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34-40.
3. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / За наук. ред. О. А. Грішнкової. К. : КНЕУ, 2015. 222 с.
4. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : монографія / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін. Донецьк: НАН України, Інститут економіки промисловості, 2011. 308 с
5. Точиліна Ю.Ю. Особливості та проблеми використання людського капіталу в умовах воєнного часу. *Economic Synergy*. 2024. № 4. С. 182-192.
6. Точиліна Ю.Ю. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2019. Вип. 26, Ч. 2. С. 88 – 91.
7. Точиліна Ю.Ю. Структура людського капіталу та особливості його формування. *Економічний простір*. 2020. Вип. 160, С. 7-11.

## Інформація про консультації

Індивідуальні та колективні консультації проводяться в час, визначений за попередньою домовленістю з викладачем через засоби зв'язку.

## Загальна схема оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Шкала ЄКТС	Оцінка за національною шкалою		Нарахування балів	Бали нараховуються таким чином: <i>Оцінювання знань здобувачів вищої освіти здійснюється за 100-бальною шкалою і становить: за поточну до 60 балів, за результати індивідуального завдання – до 40 балів. При оформленні документів за екзаменаційну сесію використовується таблиця відповідності оцінювання знань здобувачів вищої освіти за</i>
		для іспиту	для заліку		
90-100	A	Відмінно	зараховано		
82-89	B	Добре			
74-81	C				
64-73	D	Задовільно			
60-63	E				

35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	Не зараховано з можливістю повторного складання	різними системами
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	Не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	

## Політика опанування дисципліни

**Відвідування:** Здобувачі вищої освіти самостійно планують відвідування лекційних занять, що проводяться в межах дисципліни. Присутність на практичних заняттях та контрольних заходах (екзамен) є обов'язковою. Важливим є своєчасне виконання індивідуальних завдань в межах самостійної роботи, передбачених програмою дисципліни.

**Дотримання принципів академічної доброчесності:** Підготовка усіх завдань, письмових робіт і т. ін., що виконуються в межах дисципліни, здійснюється здобувачем вищої освіти самостійно, на засадах академічної доброчесності. Викладач має право для перевірки робіт застосовувати програму **Unicheck**.

**Умови зарахування пропущених занять:** Відпрацювання академічної заборгованості з дисципліни можливо до дня екзаменаційної консультації (відповідно до розкладу консультацій викладача).

**Інші умови:** Навчально-методичні матеріали дисципліни розміщені на платформі Moodle.