

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
Кафедра публічного управління та адміністрування**



**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ»**

Статус дисципліни	вибіркова
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Ступінь вищої освіти	«магістр»
Галузь знань	28 «Публічне управління та адміністрування»
Спеціальність	281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітня програма	освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»
Форми здобуття вищої освіти	заочна
Мова викладання	українська мова
Форма підсумкового контролю	залік



Київ - 2021

**Розробник:**

Альона ЛУКАШЕНКО – доцент кафедри публічного управління та адміністрування НАВС, кандидат юридичних наук, доцент.

Робочу програму схвалено  
на засіданні кафедри публічного управління та адміністрування  
Протокол від 17.09.2021 року № 2

Завідувач кафедри  
публічного управління та адміністрування

**Ігор ПАСТУХ**

Схвалено науково-методичною радою НАВС  
Протокол від 24.09.2021 № 1

Голова науково-методичної ради

**Станіслав ГУСАРЄВ**

### Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

Робоча програма переглянута на 20\_\_/20\_\_ н.р. без змін; зі змінами (Додаток \_\_).  
(потрібне підкреслити)

протокол засідання кафедри

протокол науково-методичної ради

від \_\_. \_\_. 202\_ № \_\_

від \_\_. \_\_. 202\_ № \_\_

Завідувач кафедри **Ігор ПАСТУХ**

Голова НМР **Станіслав ГУСАРЄВ**

Робоча програма переглянута на 20\_\_/20\_\_ н.р. без змін; зі змінами (Додаток \_\_).  
(потрібне підкреслити)

протокол засідання кафедри

протокол науково-методичної ради

від \_\_. \_\_. 202\_ № \_\_

від \_\_. \_\_. 202\_ № \_\_

Завідувач кафедри **Ігор ПАСТУХ**

Голова НМР **Станіслав ГУСАРЄВ**

Робоча програма переглянута на 20\_\_/20\_\_ н.р. без змін; зі змінами (Додаток \_\_).  
(потрібне підкреслити)

протокол засідання кафедри

протокол науково-методичної ради

від \_\_. \_\_. 202\_ № \_\_

від \_\_. \_\_. 202\_ № \_\_

Завідувач кафедри **Ігор ПАСТУХ**

Голова НМР **Станіслав ГУСАРЄВ**

Робоча програма переглянута на 20\_\_/20\_\_ н.р. без змін; зі змінами (Додаток \_\_).  
(потрібне підкреслити)

протокол засідання кафедри

протокол науково-методичної ради

від \_\_. \_\_. 202\_ № \_\_

від \_\_. \_\_. 202\_ № \_\_

Завідувач кафедри **Ігор ПАСТУХ**

Голова НМР **Станіслав ГУСАРЄВ**

## 1. Загальні відомості про навчальну дисципліну

Програму навчальної дисципліни «Управління людським капіталом» розроблено відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування».

*Предметом* вивчення навчальної дисципліни є теоретико-методологічні та практичні засади управління людським капіталом.

*Мета й завдання навчальної дисципліни.*

1. **Мета** навчальної дисципліни «Управління людським капіталом» – сформуванню системи знань, умінь, навичок та компетентностей з управління людським капіталом.

2. **Завдання** вивчення дисципліни «Управління людським капіталом»:

– створення умов для аналізу здобувачами вищої освіти основних понять управління людським капіталом, особливостей його формування та розвитку;

– сприяння розумінню основних теорій, ознак класифікації, структури, проблем, напрямів, чинників, принципів управління людським капіталом, їх практичному застосуванню у професійній діяльності;

– вивчення сучасних особливостей формування, тенденцій та прогнозів розвитку управління людським капіталом у сфері публічного управління;

– засвоєння загальних характеристик форм та видів управління людським капіталом у сфері публічного управління.

*Пререквізити.* Навчальна дисципліна «Управління людським капіталом» пов'язана та базується на теоретичних положеннях навчальних дисциплін «Правове регулювання економіки України», «Кадровий менеджмент та сучасні технології роботи з персоналом», «Стратегічне управління людськими ресурсами».

*Перелік компетентностей, які забезпечує навчальна дисципліна, і програмних результатів навчання*

**Інтегральна компетентність:** Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері публічного управління та адміністрування та/або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

**Загальна компетентність** здобувачів вищої освіти у процесі вивчення навчальної дисципліни охоплює:

ЗК01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК04. Здатність удосконалювати й розвивати професійний, інтелектуальний і культурний рівні.

ЗК07. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК08. Формування «soft skills»:

–*індивідуальних*: організація простору; властивість приймати рішення та вирішувати проблеми; вміння чітко ставити завдання і формулювати цілі;

–*комунікативних*: креативність; логіка; менеджмент знань та інформації; зрозуміло формувати думки; відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо;

–*управлінських*: уміння вирішувати проблемні ситуації.

**Спеціальні (фахові) компетентності:**

ФК02. Здатність організовувати діяльність органів публічного управління та інших організацій публічної сфери.

ФК05. Здатність представляти органи публічного управління у відносинах з іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, громадянами та налагоджувати ефективні комунікації.

*Програмні результати навчання:*

ПРН06. Здійснювати ефективне управління інноваціями, ресурсами, ризиками, проєктами, змінами, якістю, застосовувати сучасні моделі, підходи та технології, міжнародний досвід при проєктуванні та реорганізації управлінських та загальноорганізаційних структур.

ПРН10. Представляти органи публічного управління й інші організації публічної сфери та презентувати для фахівців і широкого загалу результати їх діяльності.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні:

*знати:*

- базові поняття та категорії навчальної дисципліни;
- сучасні теорії і концепції управління людським капіталом, напрями та проблеми розвитку, принципи та особливості формування;
- структуру, базові та похідні форми, види управління людським капіталом;
- загальну характеристику оцінки та індексу людського капіталу;

*вміти:*

- орієнтуватися у структурі управління людським капіталом, сучасних тенденціях розвитку, методах оцінки, соціальній політиці і людському капіталі;
- здійснювати аналіз факторів, які стримують розвиток людського капіталу, тенденцій розвитку;
- аналізувати сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу;

*навчитися:*

- аналізувати формування і розвиток людського капіталу;
- відшукувати необхідну інформацію у спеціальній літературі, базах даних, інших джерелах інформації, аналізувати та об'єктивно оцінювати інформацію.

## *Структура навчальної дисципліни*

### **Тема 1. Загальнонаукові основи людського капіталу**

Мета, завдання та понятійно-категорійний апарат навчальної дисципліни «Управління людським капіталом». Поняття, загальна характеристика та основні положення теорії людського капіталу. Класифікація людського капіталу. Загальний та специфічний людський капітал. Позитивний та негативний людський капітал. Структура, базові та похідні (комплексні) форми людського капіталу.

Процес формування людського капіталу: фаза формування та фаза відтворення.

Проблема формування та збереження людського капіталу. Основні напрями підвищення ефективності формування та управління людським капіталом.

### **Тема 2. Формування людського капіталу**

Чинники, що впливають на формування людського капіталу. Види циклічного характеру людського капіталу: природний оборот, економічний оборот, інноваційний оборот.

Принципи формування людського капіталу.

Функціональна модель формування людського капіталу.

Проблеми у формуванні та використанні людського капіталу.

Інвестиції в людський капітал.

Стратегія розвитку персоналу на перспективу.

Особливості формування людського капіталу засобом його інтелектуалізації.

Роль людського капіталу в інноваційному управлінні підрозділу.

### **Тема 3. Розвиток людського капіталу**

Людський капітал як економічний, соціальний, культурний феномен. Фактори, які стримують розвиток людського капіталу. Нові виміри розвитку людського капіталу.

Основні характеристики та методи оцінки людського капіталу.

Концепція людського капіталу у стратегії сталого розвитку ЄС та України.

Соціальна політика і людський капітал. Оцінка людського капіталу України та світу.

Людський капітал України та прогноз його розвитку. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу.

Індекс людського капіталу: загальна характеристика. Трансформації у ключових соціальних сферах людського капіталу.

Сучасні тенденції розвитку соціального капіталу в забезпеченні продуктивності людського капіталу. Роль неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад в розвитку людського капіталу.

## 2. Структура навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	заочна форма здобуття вищої освіти	заочна форма здобуття вищої освіти
	д/б	ксф
Кількість кредитів ECTS – 4	Рік підготовки	
	2	2
	Семестр	
	3	3
Загальна кількість годин – 120	Лекції	
	6 год.	6 год.
	Семінарські	
	6 год.	6 год.
	Практичні	
	-	-
	Самостійна робота	
	108 од.	108 год.
	Вид контролю	
	залік	залік

**3. Тематичний план**  
(заочна форма навчання, державне замовлення)

№ з/п	Назви тем	Нормативний обсяг годин	з них:				
			Усього годин з викладачем	з них:			Самостійна робота
				Лекцій	Семінарських занять	Практичних занять	
1	Тема 1. Загальнонаукові основи людського капіталу	40	4	2	2	-	36
2	Тема 2. Формування людського капіталу	40	4	2	2	-	36
3	Тема 3. Розвиток людського капіталу	40	4	2	2	-	36
<b>Усього годин</b>		<b>120</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>108</b>
<b>Підсумковий контроль: залік</b>							

(заочна форма навчання, за кошти фізичних або юридичних осіб)

№ з/п	Назви тем	Нормативний обсяг годин	з них:				
			Усього годин з викладачем	з них:			Самостійна робота
				Лекцій	Семінарських занять	Практичних занять	
1	Тема 1. Загальнонаукові основи людського капіталу	40	4	2	2	-	36
2	Тема 2. Формування людського капіталу	40	4	2	2	-	36
3	Тема 3. Розвиток людського капіталу	40	4	2	2	-	36
<b>Усього годин</b>		<b>120</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>108</b>
<b>Підсумковий контроль: залік</b>							

#### **4. Плани навчальних занять за видами**

*Заочна форма здобуття вищої освіти, д/б*

##### **Тема 1. Загальнонаукові основи людського капіталу**

*Семінарське заняття – 2 годин*

1. Поняття та загальна характеристика людського капіталу. Основні положення теорії людського капіталу.
2. Класифікація людського капіталу та характеристика його основних видів (загальний, специфічний, позитивний, негативний).
3. Базові та похідні форми людського капіталу, їх особливості.
4. Актуальні проблеми формування та збереження людського капіталу.
5. Основні напрями підвищення ефективності формування та управління людським капіталом.

##### **Тема 2. Формування людського капіталу**

*Семінарське заняття – 2 годин*

1. Поняття та чинники, що впливають на формування людського капіталу.
2. Види циклічного характеру людського капіталу: природний оборот, економічний оборот, інноваційний оборот.
3. Принципи формування моделі людського капіталу.
4. Особливості функціональної моделі формування людського капіталу.
5. Проблеми у формуванні та використанні людського капіталу. Інвестиції в людський капітал.

##### **Тема 3. Розвиток людського капіталу**

*Семінарське заняття – 2 години*

1. Людський капітал як економічний, соціальний, культурний феномен.
2. Аналіз факторів, які стримують розвиток людського капіталу.
3. Особливості та методи оцінки людського капіталу.
4. Концепція людського капіталу у стратегії сталого розвитку ЄС та України.
5. Оцінка людського капіталу України та світу: прогноз розвитку.

*Заочна форма здобуття вищої освіти, за кошти фізичних та юридичних осіб*

##### **Тема 1. Загальнонаукові основи людського капіталу**

*Семінарське заняття – 2 годин*

1. Поняття та загальна характеристика людського капіталу. Основні положення теорії людського капіталу.
2. Класифікація людського капіталу та характеристика його основних видів (загальний, специфічний, позитивний, негативний).
3. Базові та похідні форми людського капіталу.
4. Актуальні проблеми формування та збереження людського капіталу.



5. Основні напрями підвищення ефективності формування та управління людським капіталом.

## **Тема 2. Формування людського капіталу**

*Семінарське заняття – 2 годин*

1. Поняття та чинники, що впливають на формування людського капіталу.
2. Види циклічного характеру людського капіталу: природний оборот, економічний оборот, інноваційний оборот.
3. Принципи формування моделі людського капіталу.
4. Особливості функціональної моделі формування людського капіталу.
5. Проблеми у формуванні та використанні людського капіталу. Інвестиції в людський капітал.

## **Тема 3. Розвиток людського капіталу**

*Семінарське заняття – 2 години*

1. Людський капітал як економічний, соціальний, культурний феномен.
2. Аналіз факторів, які стримують розвиток людського капіталу.
3. Особливості та методи оцінки людського капіталу.
4. Концепція людського капіталу у стратегії сталого розвитку ЄС та України.
5. Оцінка людського капіталу України та світу: прогноз розвитку.

## **5. Завдання самостійної роботи**

### **Тема 1. Загальнонаукові основи людського капіталу**

1. Обґрунтуйте поняття «людський капітал», «базові форми людського капіталу» «похідні форми людського капіталу», «освітній капітал», «інформаційний капітал».
2. Визначте співвідношення понять: «освітній капітал» та «капітал професійного навчання», «трудоий капітал» та «організаційно-підприємницький». Аргументуйте позицію.
3. Проаналізуйте концепції управління людським капіталом.
4. Проаналізуйте проблеми формування та збереження людського капіталу.
5. У чому полягає значення процесу формування людського капіталу, а саме: фази формування та фази відтворення?
6. Визначте особливості управління людським капіталом.

### **Тема 2. Формування людського капіталу**

1. Проаналізуйте сутність понять «циклічний характер людського капіталу», «модель людського капіталу», «інвестиції в людський капітал», «принципи формування моделі людського капіталу».
2. Визначте переваги та недоліки функціональної моделі формування людського капіталу.

3. У чому полягає актуальність інвестиційної політики в галузі формування та використання людського капіталу?

4. На прикладі блок-схеми або таблиці зробити проєкт прикладу ролі людського капіталу в інноваційному управлінні підрозділу.

### **Тема 3. Розвиток людського капіталу**

1. Обґрунтуйте поняття «розвиток людського капіталу», «фактори розвитку людського капіталу».

2. Охарактеризуйте на вибір два методи оцінки людського капіталу.

3. Аргументуйте думку: «Стагнація науки як негативний чинник розвитку людського капіталу».

4. Проаналізуйте вплив міграційних процесів на особливості формування людського капіталу.

5. Проаналізувати переваги та недоліки стратегії громадської участі в розвитку людського капіталу.

6. Навести конкретний приклад ролі неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад в розвитку людського капіталу (блок-схема/таблиця).

### **6.Індивідуальні завдання – тематика реферативних доповідей**

1. Актуалізація проблеми управління людським капіталом.

2. Особливості професійної етики у сфері управління людським капіталом.

3. Політичні та організаційні аспекти управління людським капіталом.

4. Значення знань на глобальному рівні та тенденції залучення іноземного людського капіталу.

5. Сфери застосування методів управління людським капіталом (на прикладі...).

6. Особливості методів праці керівних кадрів (на прикладі...).

7. Особливості технік управління людським капіталом: техніка рамкового управління; техніка управління за допомогою делегування; техніка управління за цілями; техніка системного управління.

8. Особливості управління людським капіталом як функції менеджменту.

9. Особливості управління людським капіталом на рівні організації.

10. Особливості показників розвитку людського капіталу на рівні підприємств.

11. Поняття індексу людського розвитку та його особливості як одого із важливих показників управління людським капіталом на рівні держави.

12. Актуальні проблеми функцій державного сектора, спрямованих на розвиток людського капіталу.

13. Особливості інвестицій в людський капітал на рівні підприємства та на рівні держави.

14. Актуальні питання міжнародного досвіду управління людським капіталом.

15. Актуальні питання управління людським капіталом в країнах, що розвиваються.

16. Особливості розвитку людського капіталу в Україні.

17. Вплив глобалізації і міжнародного управління на розвиток людського капіталу.

18. Особливості методів вибору релевантної стратегії управління людським капіталом.

19. Актуальні питання інформаційного забезпечення системи управління людським капіталом.

20. Особливості моделі формування автоматизованого комплексу завдань управління людським капіталом.

## 7. Методи навчання

Словесні методи (лекція, розповідь-пояснення), наочні (ілюстрація, демонстрація), практичні (аналіз нормативно-правових актів та навчальних міні-кейсів, робота в Інтернет), репродуктивні, проблемно-пошукові, інтерактивні (дискусія, методи групової роботи).

## 8. Форми та методи контролю, критерії оцінювання результатів навчання

Форми контролю: поточний (тематичний), підсумковий, контроль залишкових знань. *(Положення про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності в Національній академії внутрішніх справ. URL: <https://okor.naiaiu.kiev.ua/assets/files/example3/quality.pdf>)*

Методи контролю: усне та письмове опитування, практична перевірка виконаних завдань, тестовий контроль.

### Критерії оцінювання результатів навчання

**Загальні критерії оцінювання** *(Положення про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності в Національній академії внутрішніх справ URL: <https://okor.naiaiu.kiev.ua/assets/files/example3/quality.pdf>)*

*Високий (творчий) рівень* – оцінка 5 (90...100). Здобувач вищої освіти систематично за поточним й за підсумковим контролюями:

– виявив глибокі знання навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації, вміння аналізувати явища, які вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку,

– чітко, лаконічно, логічно послідовно дав відповіді на поставлені питання, вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач та аналізувати достовірність одержаних результатів, допускаючи деякі неточності.

#### *Достатній*

*конструктивно-варіативний рівень* – оцінка 4 (85...89). Здобувач вищої освіти за поточним й підсумковим контролюями:

– виявив міцні знання навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

– аргументовано дав відповіді на поставлені питання,

– виявив вміння застосовувати теоретичні положення під час розв’язання практичних задач, допускаючи неточності і несуттєві помилки.

*конструктивний рівень* – оцінка 4 (75...84).

– виявив достатні знання навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації, дав відповіді на поставлені питання, які, однак, містять певні (неістотні) неточності, достатні вміння застосовувати теоретичні положення під час розв’язання практичних задач

*Середній*

*репродуктивний* – оцінка 3 (66...74 балів). Здобувач вищої освіти за поточним й підсумковим контролюми:

– виявив посередні знання значної частини навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

– дав мало аргументовані відповіді на поставлені питання, які містять істотні неточності, слабкі вміння застосовувати теоретичні положення при розв’язуванні практичних задач.

*достатній (репродуктивний)* – оцінка 3 (60...65 балів).

– виявив слабкі знання навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

– дав неточні або мало аргументовані відповіді на поставлені питання, з порушенням послідовності викладення, слабкі вміння застосовувати теоретичні положення під час розв’язання практичних задач, допускаючи суттєві помилки.

*Низький (рецептивно-продуктивний)* – оцінка 2 (35...59). Здобувач вищої освіти:

– виконав значну частину видів навчальної роботи,

– за поточним й підсумковим контролюми виявив незнання значної частини навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

– допустив істотні помилки у відповідях на поставлені питання, виявив невміння застосовувати теоретичні положення під час розв’язання практичних задач (здобувач вищої освіти має право на повторний підсумковий контроль).

*(непродуктивний)* – оцінка 2 (1...34).

– виявив незнання значної частини навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

– допустив істотні помилки у відповідях на поставлені питання, виявив невміння орієнтуватися під час розв’язання практичних задач, незнання основних фундаментальних положень (здобувач вищої освіти обов’язково повинен повторно вивчити навчальну дисципліну).

Контроль індивідуальних завдань оцінюється шляхом перевірки прийняття тез до друку на конференцію за результатами власних досліджень.

Контроль самостійної роботи здійснюють шляхом перевірки виконаних завдань на практичних, семінарських заняттях. Підсумковий семестровий

контроль проводиться у формі заліку (диференційованого заліку). Підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни виставляється за сумарною кількістю набраних балів, отриманих в результаті поточного (тематичного) та підсумкового контролів.

Метою навчання є не тільки отримання теоретичної інформації, але й підготовка до розв'язування складних професійних задач у процесі навчання, формування професійного світогляду.

Основні критерії рівня компетентності здобувача вищої освіти:

- виконання всіх видів навчальної роботи, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни;
- вміння здійснювати причинно-наслідкові зв'язки за темами навчальної дисципліни;
- вміння опрацьовувати основні та додаткові рекомендовані нормативні та доктринальні джерела;
- вміння здійснювати взаємозв'язки між явищами;
- вміння чітко, лаконічно і послідовно відповідати на поставлені питання;
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач.

Аудиторна робота (поточне накопичення балів) <i>max 60 %</i>				Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
				<i>max 40%</i>	
T1 6	T2 6	T3 8	Самостійна робота 40	залік	

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85-89	добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74		D	непогано
60-65	задовільно	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59	незадовільно	Fx	необхідне перескладання
1-34		F	необхідне повторне вивчення курсу

### 9. Інструменти, обладнання, програмне забезпечення, використання яких передбачає дисципліна

Moodle – безкоштовна, відкрита (Open Source) система управління навчанням: тексти лекцій, рекомендовані питання до підсумкового контролю, літературні джерела, мультимедійні презентації, тестові завдання.

Наявність ноутбуків, комп'ютерів, планшетів, смартфонів з виходом до мережі Інтернет.

### 10. Перелік питань/завдань для підсумкового контролю з навчальної дисципліни

#### Тема 1. Загальнонаукові основи людського капіталу

1. Мета, завдання та понятійно-категорійний апарат навчальної дисципліни «Управління людським капіталом».
2. Поняття та загальна характеристика людського капіталу.
3. Основні положення теорії людського капіталу.
4. Основні ознаки класифікації людського капіталу.
5. Загальний та специфічний людський капітал.
6. Позитивний та негативний людський капітал.
7. Структура людського капіталу.
8. Базові форми людського капіталу.

9. Похідні (комплексні) форми людського капіталу.
10. Освітній капітал як базова форма людського капіталу.
11. Капітал професійного навчання як базова форма людського капіталу.
12. Капітал здоров'я як базова форма людського капіталу.
13. Капітал мобільності як базова форма людського капіталу.
14. Інформаційний капітал як базова форма людського капіталу.
15. Капітал родинного виховання як базова форма людського капіталу.
16. Інтелектуальний капітал як похідна форма людського капіталу.
17. Трудовий капітал як похідна форма людського капіталу.
18. Організаційно-підприємницький капітал як похідна форма людського капіталу.
19. Соціальний капітал як похідна форма людського капіталу.
20. Концепція управління людським капіталом підприємства в умовах інноваційного розвитку. особливості формування складових людського капіталу.
21. Процес формування людського капіталу: фаза формування та фаза відтворення.
22. Проблема формування та збереження людського капіталу.
23. Основні напрями підвищення ефективності формування та управління людським капіталом.

## **Тема 2. Формування людського капіталу.**

24. Чинники, що впливають на формування людського капіталу.
25. Види циклічного характеру людського капіталу: природний оборот, економічний оборот, інноваційний оборот.
26. Принципи формування моделі людського капіталу.
27. Принцип соціальних пріоритетів (підготовка висококваліфікованих кадрів) людського капіталу.
28. Принцип системності оцінки (конкурентоспроможність персоналу, ефективність підприємстві, розвиток економіки) людського капіталу.
29. Принцип відповідальності суб'єктів управління.
30. Стратегічний принцип (забезпечення реалізації довгострокових цілей) людського капіталу.
31. Принцип безперервності освіти (самоменеджмент і самооцінка) людського капіталу.
32. Принцип ситуативності (аналізу зовнішнього середовища, впровадження нових технологій і підходів) людського капіталу.
33. Принцип варіативності (застосування індивідуального підходу) людського капіталу.
34. Функціональна модель формування людського капіталу.
35. Проблеми у формуванні та використанні людського капіталу.
36. Інвестиції в людський капітал.
37. Інвестиційна політика в галузі формування та використання людського капіталу.

38. Стратегія розвитку персоналу на перспективу.
39. Особливості формування людського капіталу засобом його інтелектуалізації.
40. Роль людського капіталу в інноваційному управлінні підрозділу.

### **Тема 3. Розвиток людського капіталу**

41. Поняття розвитку людського капіталу.
42. Людський капітал як економічний, соціальний, культурний феномен.
43. Людський капітал як невід’ємний чинник соціально-економічного розвитку.
44. Фактори, які стримують розвиток людського капіталу.
45. Нові виміри розвитку людського капіталу.
46. Основні характеристики та методи оцінки людського капіталу.
47. Концепція людського капіталу у стратегії сталого розвитку ЄС та України.
48. Здоров’я населення як стратегічна складова сталого розвитку України.
49. Стагнація науки як негативний чинник розвитку людського капіталу.
50. Освіта України в системі формування людського капіталу.
51. Соціальна політика влади як складова розвитку людського капіталу.
52. Вплив міграційних процесів на особливості формування людського капіталу.
53. Оцінка людського капіталу України та світу.
54. Людський капітал України та прогноз його розвитку.
55. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу.
56. Індекс людського капіталу: загальна характеристика.
57. Трансформації у ключових соціальних сферах людського капіталу.
58. Сучасні тенденції розвитку соціального капіталу в забезпеченні продуктивності людського капіталу.
59. Стратегія громадської участі в розвитку людського капіталу.
60. Роль неурядових некомерційних організацій і об’єднаних територіальних громад в розвитку людського капіталу.

### **Орієнтовний перелік питань для тестового контролю самостійної роботи**

#### **Тема 1.**

1. Поняття людського капіталу.
2. Теорія людського капіталу.
3. Класифікація людського капіталу.
4. Загальний та специфічний людський капітал.
5. Позитивний та негативний людський капітал.
6. Структура людського капіталу.
7. Базові форми людського капіталу.



8. Похідні (комплексні) форми людського капіталу.
9. Освітній капітал як базова форма людського капіталу.
10. Капітал професійного навчання як базова форма людського капіталу.
11. Капітал здоров'я як базова форма людського капіталу.
12. Капітал мобільності як базова форма людського капіталу.
13. Інформаційний капітал як базова форма людського капіталу.
14. Капітал родинного виховання як базова форма людського капіталу.
15. Інтелектуальний капітал як похідна форма людського капіталу.
16. Трудовий капітал як похідна форма людського капіталу.
17. Організаційно-підприємницький капітал як похідна форма людського капіталу.
18. Соціальний капітал як похідна форма людського капіталу.

### **Тема 2.**

1. Види циклічного характеру людського капіталу: природний оборот, економічний оборот, інноваційний оборот.
2. Принципи формування моделі людського капіталу.
3. Принцип соціальних пріоритетів (підготовка висококваліфікованих кадрів) людського капіталу.
4. Принцип системності оцінки (конкурентоспроможність персоналу, ефективність підприємств, розвиток економіки) людського капіталу.
5. Принцип відповідальності суб'єктів управління.
6. Стратегічний принцип (забезпечення реалізації довгострокових цілей) людського капіталу.
7. Принцип безперервності освіти (самоменеджмент і самооцінка) людського капіталу.
8. Принцип ситуативності (аналізу зовнішнього середовища, впровадження нових технологій і підходів) людського капіталу.
9. Принцип варіативності (застосування індивідуального підходу) людського капіталу.
10. Функціональна модель формування людського капіталу.
11. Інвестиції в людський капітал.
12. Стратегія розвитку персоналу на перспективу.

### **Тема 3.**

1. Поняття розвитку людського капіталу.
2. Людський капітал як економічний, соціальний, культурний феномен.
3. Людський капітал як невід'ємний чинник соціально-економічного розвитку.
4. Фактори, які стримують розвиток людського капіталу.
5. Нові виміри розвитку людського капіталу.
6. Оцінка людського капіталу.
7. Методи оцінки людського капіталу.
8. Концепція людського капіталу у стратегії сталого розвитку ЄС та України.
9. Стагнація науки як негативний чинник розвитку людського капіталу.

10. Соціальна політика влади як складова розвитку людського капіталу.
11. Вплив міграційних процесів на особливості формування людського капіталу.
12. Оцінка людського капіталу світу.
13. Людський капітал України та прогноз його розвитку.
14. Індекс людського капіталу: загальна характеристика.
15. Стратегія громадської участі в розвитку людського капіталу.
16. Роль неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад в розвитку людського капіталу.

## 11. Рекомендовані джерела інформації

### Основні

1. Волошина С.В. Формування сучасної парадигми теорії людського капіталу. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Серія «Економічні науки»*. 2018. № 1(68). С. 73-83.
2. Історія економіки та економічних теорій: підручник / В.О. Сивоконь, Н.В. Статівка, В.Л. Міненко та ін. ; за заг.ред. к.е.н., доц. В.О. Сивоконя, д. держ. упр., проф. Н. В. Статівки. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2019. 620 с.
3. Кириченко Т.О. Теоретико-методологічні підходи щодо визначення поняття людського капіталу. *Теорія і практика сучасної науки (частина I): матеріали II між нар. наук.-практ. конф. (15-16 червня 2017 м. Київ)*. К.: МЦНД. 2017. С. 38-40.
4. Кір'ян Т., Куліков Ю. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу. Україна: аспекти праці. 2017. № 4. С. 26-31.
5. Кравченко Н.В. Соціальні інвестиції: сутність і роль у формуванні ресурсно-компетенційної бази підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №15. URL: [http:// global-national.in.ua/issue-152017](http://global-national.in.ua/issue-152017)
6. Кузнецова І., Сокурєнко І. Технологія прийняття управлінських рішень. *Науковий вісник*. 2019. № 5 (268). с. 169-188.
7. Кузнецов Е. А. Концепція інтегральної якості професійної системи менеджменту. *Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. Серія «економіка»*. 2018. Т. 23. Вип. 7 (72). С. 126-130.
8. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні // *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Том 18. Вип. 3 (43). Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
9. Кузнецов Е. А. Соціально-економічна роль інноваційного розвитку управлінського капіталу. *Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія*. Вип. 1 / За ред. д.е.н., проф. Є. І. Масленнікова. Херсон: Грінь Д.С., 2016. С. 118-147.
10. Літвінов О. С. Визначення сутності інтелектуального капіталу. *Modern Economics*. 2018. № 11 (2018). С. 98–104.

11. Літвінов О. С. Інтелектуальний капітал підприємства: сутність, оцінка, розвиток : монографія. Одеса : Астропринт, 2019. 392 с.
12. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук. Житомир: Полісся., 2015. 564 с.
13. Таблиці народжуваності, смертності та середньої очікуваної тривалості життя: статистичний бюлетень / Відп. за вип. М. Б. Тімоніна; *Державна служба статистики України*. К., 2016. 167 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
14. Тимошенко К. В. Людський капітал як чинник сталого розвитку / К. В. Тимошенко // *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Реформування економіки в контексті міжнародного співробітництва» (Львів, 16-17 грудня 2016 р.)*. Львів, 2016. С. 12-15. (дистанційна).

#### Додаткові

15. Cristofaro M. The role of affect in management decisions: A systematic review. *European Management Journal*. 2019. Vol. 37(1). pp. 6-17. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.12.002>
16. Dumay J. A critical reflection on the future of intellectual capital: from reporting to disclosure. *Journal of Intellectual Capital*. 2016. vol. 17, No. 1. pp. 168-184.
17. Kyrychenko T.O. The main features of social and economic development of the Sumy region. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. № 5 (57),-Ч.2 May, 2018. С. 291-294.
18. Litvinov O., Nefedova T. Marketing as the source of establishment of pillars of the enterprise intellectual capital. *Маркетинг і цифрові технології*. 2019. Т. 3, №. 3. С. 16-24.
19. Making decisions for managing ecosystem services / Martinez-Harms M. J. and another. *Biological Conservation*. 2015. Vol. 184. pp. 229-238.
20. Methodology for making management decisions in digital economy systems / Zaitsev D. V. and another. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. 2020. April, Vol. 832, No. 1. p. 012073.
21. Popova D. A. Development of an algorithm for making management decisions based on situational analysis. *Juvenis scientia*. 2018. Vol. 12. p. 20-22.
22. Pronina, I. V. (2018). *Intelektualnyi kapital: sut, struktura, funktsii* [Intellectual capital: essence, structure, functions]. *Analitika kulturologii. – Analytics of culture sciences*. Retrieved from: URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/intellektualnyy-kapitalsuschnost-struktura-funktsii> [In Russian].
23. Voloshyna S. Formation of a multilevel system of human capital measurement indicators. *Technology audit and production reserves*. 2018. № 4/4(42). P. 31-42.

#### Інформаційні ресурси

1. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <http://www.rada.gov.ua/>

2. Офіційний веб-портал Кабінету Міністрів України. URL:  
<http://www.kmu.gov.ua>

3. Офіційний веб-портал Національної академії внутрішніх справ. URL:  
<http://naiau.kiev.ua/>



Підпис автора РПНД