

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОКЗ8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 1 / 15

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету
педагогічних технологій та освіти

впродовж життя

31 серпня 2023 р., протокол № 11



Голова Вченої ради

Оксана ЧЕРНИШ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ТА ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ»

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
освітньо-професійна програма «Соціальне забезпечення»
факультет педагогічних технологій та освіти впродовж життя
кафедра психології та соціального забезпечення

Схвалено на засіданні кафедри
психології та соціального
забезпечення

28 серпня 2023 р., протокол № 7

В.о. завідувача кафедри

Марина ОКСЮТОВИЧ

Гарант освітньо-професійної програми

Дмитро МЕЛЬНИЧУК

Розробник: доктор економічних наук, професор, професор кафедри психології
та соціального забезпечення МЕЛЬНИЧУК Дмитро

Житомир
2023-2024 н.р.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 2 / 15

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань: 23 «Соціальна робота»	Нормативна
Модулів – 2	Спеціальність: 232 «Соціальне забезпечення»	Рік підготовки:
Змістових модулів – 14		4-й
Загальна кількість годин – 150		Семестр
		8-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 5 самостійної роботи студента – 4,4	Освітній ступінь: «бакалавр»	Лекції
		36 год.
		Практичні, семінарські
		48 год.
		Лабораторні
		- год.
		Самостійна робота
66 год.		
		Вид контролю: залік

Частка аудиторних занять і частка самостійної та індивідуальної роботи у загальному обсязі годин з навчальної дисципліни становить:

для денної форми навчання – 56 % аудиторних занять, 44 % самостійної та індивідуальної роботи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 3 / 15

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Протягом останніх століть людство здійснило рішучий крок від примітивних до прогресивних знань, перейшло від пріоритету професійної майстерності, яка формувалася шляхом самонавчання та тривалого повторення однотипних виробничих функцій, до пріоритету професійної компетентності – результату тривалого навчання та значних інвестицій в освіту. Високі запити наукоємних виробництв призвели до сприйняття знань людини, її практичних навичок та професійних вмінь з позицій пріоритетного об'єкта інвестування, зумовили високу концентрацію грошових коштів у сфері освіти і науки, обумовили необхідність зміни пануючої донедавна парадигми суспільного розвитку. Це ознаменувало виникнення та засвідчило домінанту принципово нових форм капіталу – соціального та людського. У ХХІ столітті подібні структурні зміни прискорюють розвиток постіндустріальної економіки, забезпечують стійкість економічних систем, підвищують гарантії соціальної безпеки, убезпечують від політичної нестабільності та її негативних наслідків.

Мета навчальної дисципліни полягає в отриманні студентами системних знань з об'єктивних закономірностей, умов, процесів і специфічних особливостей формування та використання соціального та людського капіталу.

Завдання навчальної дисципліни:

- сприяння формуванню соціально-орієнтованого професійного світогляду майбутнього фахівця;
- забезпечення фундаментальної та практично-предметної підготовки шляхом опанування надбань світової наукової думки;
- систематизування у здобувачів вищої освіти сучасних знань і уявлень в області теорії і практики управління людським та соціальним капіталом;
- розвиток навичок самостійного надбання і використання в професійній діяльності знань щодо аналітичних інструментів та засобів, які сприяють діагностиці та розвитку соціального і людського капіталу;
- удосконалення здобувачем вмінь дослідження закономірностей розвитку і функціонування державних установ та суб'єктів господарювання на засадах успішного формування та використання людського та соціального капіталу.

За підсумками вивчення навчальної дисципліни «Управління соціальним та людським капіталом» студенти повинні бути обізнані стосовно такого:

- зміст, завдання, принципи та напрямки реалізації стратегії і політики управління соціальним та людським капіталом;
- основні моделі та принципи управління соціальним та людським капіталом;
- теоретичні засади та технології прийняття ефективних рішень на основі управління соціальним та людським капіталом;
- методологію, методи та інструменти кількісного і якісного аналізу процесів управління соціальним та людським капіталом та їх прогнозування;

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 4 / 15

- методологію і методи системного вирішення завдань стратегічного планування та управління соціальним та людським капіталом.

Відповідно до змісту освітньо-професійної програми, опанування навчальної дисципліни «Управління соціальним та людським капіталом» забезпечуватиме формування інтегральної компетентності, а також загальних (ЗК) та спеціальних компетентностей (СК).

Інтегральна компетентність – здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі соціального забезпечення, що передбачає застосування теорій та методів соціальної політики і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

ЗК2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК3. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

СК1. Здатність аналізувати суспільні процеси пов’язані з соціальним розвитком держави.

СК3. Здатність консультувати з питань соціального забезпечення різним групам населення, що опинилися у складних життєвих обставинах.

СК13. Здатність дотримуватися етичних принципів та стандартів у професійній діяльності.

РН3. Застосовувати методи збору інформації: аналіз документів, опитування та спостереження.

РН7. Використовувати базові знання про принципи державної соціальної політики та шляхи соціального забезпечення населення.

РН11. Визначати соціальні проблеми та потреби і причини їх виникнення, тенденції розвитку, наслідки, соціальний стан певних категорій населення.

РН17. Пояснювати актуальні процеси у соціальній сфері та соціальному забезпеченні.

РН21. Визначати умови формування та використання людського капіталу на різних рівнях соціально-економічної системи, аналізувати стан ринку праці та сприяти реалізації державної політики зайнятості, приймати практичні рішення щодо управління трудовим потенціалом.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 5 / 15

3. Програма навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1

Тема 1. Теоретико-методологічні основи управління соціальним та людським капіталом.

Актуалізація проблеми управління соціальним та людським капіталом. Управління соціальним та людським капіталом як навчальна дисципліна. Співвідношення понять «управління соціальним капіталом», «управління людським капіталом» і «управління людськими ресурсами». Цілі і завдання управління соціальним та людським капіталом. Функції управління соціальним та людським капіталом. Професійна етика у сфері управління соціальним та людським капіталом. Організаційні аспекти управління соціальним та людським капіталом.

Тема 2. Роль та фактори формування соціального та людського капіталу.

Внесок соціального та людського капіталу у розвиток державних установ, підприємств та країни. Освіта та інтелектуальний потенціал. Освіта як найважливіше джерело накопичення соціального та людського капіталу. Значення знань на глобальному рівні та тенденції залучення іноземного соціального та людського капіталу. Державна політика в галузі охорони здоров'я та формування людського капіталу.

Тема 3. Ініціативність особистості у контексті формування соціального та людського капіталу.

Зв'язок регуляторно-динамічних змінних ініціативності із показниками особистісної та професійної активності носіїв соціального та людського капіталу. Співвідношення продуктивно-змістових складових ініціативності із показниками особистісної та професійної активності. Факторний аналіз показників професійно-особистісної активності та ініціативності. Індивідуальні відмінності у професійно-особистісній активності та ініціативності у різних груп. Порівняльна характеристика різних компонентів ініціативності у високо- та малоактивних груп індивідів. Цілісна характеристика ініціативності груп індивідів із високою та малою активністю професійної діяльності.

Тема 4. Сфери застосування методів управління соціальним та людським капіталом.

Сфери застосування методів управління соціальним та людським капіталом: кар'єра, зобов'язання, комунікації, дисципліна і звільнення, матеріальні стимули, проектування праці, оцінка результатів праці, система оплати праці, навчання, ротація, розвиток менеджменту, набір і відбір персоналу. Методи праці керівних кадрів (методи розв'язання функціональних завдань та методи творчої праці) та методи управлінського впливу (адміністративно-розпорядчі, економічні, соціально-психологічні методи).

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 6 / 15

Тема 5. Стратегічне управління соціальним та людським капіталом.

Управління соціальним та людським капіталом як функція менеджменту. Поняття «стратегія» і «тактика». Складові стратегічного управління. Етапи стратегічного управління, їх черговість та особливості. Основи стратегічного управління соціальним та людським капіталом. Особливості управління соціальним та людським капіталом на рівні організації. Інноваційне управління соціальним та людським капіталом.

Тема 6. Чинники впливу на формування стратегії управління соціальним та людським капіталом.

Чинники впливу на стратегію управління соціальним та людським капіталом: соціально-трудова відносина, психологічний контракт, організаційна поведінка. Організаційні фактори, які впливають на характер ставлення до праці. Добробут, пов'язаний з роботою. Якість трудового життя та якість життя. Трудові теорії. Трудові відносина: природа, значення, компетенції. Довіра і трудові відносина. Зовнішнє середовище й особливості управління соціальним та людським капіталом.

Тема 7. Індикатори розвитку соціального та людського капіталу.

Показники розвитку соціального та людського капіталу на рівні організації. Рівень добробуту, нерівність та бідність як індикатори розвитку соціального та людського капіталу. Індекс людського розвитку як один із важливих показників ефективності управління людським капіталом на рівні держави. Розширення системи показників, які є принагідними для аналізу сфери управління соціальним та людським капіталом.

МОДУЛЬ 2

Тема 8. Управління соціальним та людським капіталом на державному рівні.

Демократичне врядування як чинник розвитку соціального та людського капіталу. Держава в системі факторів розвитку соціального та людського капіталу. Неспроможність ринку як підстава для державного втручання. Функції державного сектора, спрямовані на розвиток соціального та людського капіталу. Стратегія громадської участі у розвитку соціального та людського капіталу. Соціальна політика влади як складова розвитку соціального та людського капіталу. Роль неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад у розвитку соціального та людського капіталу.

Тема 9. Інвестиції у соціальний та людський капітал.

Інвестиції у соціальний та людський капітал на рівні підприємства. Інвестиції у соціальний та людський капітал на рівні держави. Формування економічної політики з метою розвитку соціального та людського капіталу. Державна політика у галузі охорони здоров'я. Забезпечення регіональної та державної інституціональної підтримки щодо формування та розвитку соціального та людського капіталу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 7 / 15

Тема 10. Міжнародний досвід управління соціальним та людським капіталом.

Міжнародні організації в системі управління соціальним та людським капіталом. Американський підхід до управління соціальним та людським капіталом. Європейська модель управління соціальним та людським капіталом. Японська модель управління соціальним та людським капіталом. Проблема управління соціальним та людським капіталом в країнах, що розвиваються. Завдання і основні напрямки формування соціального та людського капіталу в Україні.

Тема 11. Перспективні напрями розвитку практики управління соціальним та людським капіталом.

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

Тема 12. Ресурсне забезпечення управління соціальним та людським капіталом.

Сутність ресурсного забезпечення управління соціальним та людським капіталом. Види ресурсного забезпечення (кадрове, інформаційне, технічне та технологічно-програмне, фінансове, нормативно-методичне, стратегічно-планове). Кадрове забезпечення та його функції. Процедура та пріоритети кадрового забезпечення. Інформаційне забезпечення та його функції. Сутність інформації та даних. Обсяги та зміст кадрової інформації. Управлінська інформація. Класифікація управлінської інформації за різними факторами (технологія обробки: внутрішня, зовнішня, змінна, умовно-стала, вхідна, проміжна, вихідна; виконувані функції: прогнозна планово-договірна, облікова, розцінювальна, довідкова, таблична інформація). Сутність організаційної інформаційної системи управління соціальним та людським капіталом. Сучасні інформаційні системи: принципи побудови та ознаки.

Тема 13. Соціально-психологічні аспекти управління людським капіталом.

Роль соціально-психологічного фактору у сфері праці. Психологічні аспекти організованої діяльності людей. Роль та місце практичної психології в управлінні організованою діяльністю людей. Психологія управлінських впливів. Структура діяльності керівника, її складові та психологічний контекст. Особистість керівника. Людський капітал, особистість керівника та стилі управління. Вольові властивості особистості, їх роль в процесі реалізації функцій управління. Психологічний портрет керівника як носія людського капіталу. Сутність та класифікація соціальних груп. Взаємовідносини людей у групах. Групова диференціація. Колектив та його ознаки. Трудовий колектив.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 8 / 15

Психологічні аспекти колективної діяльності людей в умовах управлінських відносин. Особистість в трудовому колективі. Трудова поведінка. Фази організаційного онтогенезу та управління людським капіталом.

Тема 14. Соціальне партнерство в управління соціальним та людським капіталом.

Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства та чинники його розвитку. Роль Міжнародної організації праці у розвитку соціального партнерства. Основні міжнародні норми з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин. Сутність і значення соціального партнерства в процесі управління соціальним та людським капіталом.

Форми та принципи соціального партнерства. Виробнича демократія як складова управління соціальним та людським капіталом. Напрями розвитку виробничої демократії. Економічні та соціальні аспекти розвитку виробничої демократії. Актуальні проблеми розвитку виробничої демократії в Україні за сучасних умов формування та використання соціального та людського капіталу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 9 / 15

4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Змістовні модулі	Кількість годин Денна форма			
	Всього	Лекції	Практичні	Самостійна робота
Модуль 1				
Тема 1. Теоретико-методологічні основи управління соціальним та людським капіталом.	12	4	4	4
Тема 2. Роль та фактори формування соціального та людського капіталу.	11	4	2	5
Тема 3. Ініціативність особистості у контексті формування соціального та людського капіталу.	11	2	4	5
Тема 4. Сфери застосування методів управління соціальним та людським капіталом.	10	2	4	4
Тема 5. Стратегічне управління соціальним та людським капіталом.	9	2	2	5
Тема 6. Чинники впливу на формування стратегії управління соціальним та людським капіталом.	11	2	4	5
Тема 7. Індикатори розвитку соціального та людського капіталу.	9	2	2	5
МКР №1	2	X	2	X
Разом змістовий модуль 1	75	18	24	33
Модуль 2				
Тема 8. Управління соціальним та людським капіталом на державному рівні.	11	4	2	5
Тема 9. Інвестиції у соціальний та людський капітал.	12	4	4	4
Тема 10. Міжнародний досвід управління соціальним та людським капіталом.	11	2	4	5
Тема 11. Перспективні напрями розвитку практики управління соціальним та людським капіталом.	10	2	4	4
Тема 12. Ресурсне забезпечення управління соціальним та людським капіталом.	9	2	2	5
Тема 13. Соціально-психологічні аспекти управління людським капіталом.	9	2	2	5
Тема 14. Соціальне партнерство в управлінні соціальним та людським капіталом.	11	2	4	5
МКР №2	2	X	2	X
Разом змістовний модуль 2	75	18	24	33
РАЗОМ	150	36	48	66

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 10 / 15

5. Теми практичних занять (ДЕННА ФОРМА)

Назва	Кількість годин
<i>Практичні заняття 1-2.</i> Теоретико-методологічні основи управління соціальним та людським капіталом.	4
<i>Практичне заняття 3.</i> Роль та фактори формування соціального та людського капіталу.	2
<i>Практичні заняття 4-5.</i> Ініціативність особистості у контексті формування соціального та людського капіталу.	4
<i>Практичні заняття 6-7.</i> Сфери застосування методів управління соціальним та людським капіталом.	4
<i>Практичне заняття 8.</i> Стратегічне управління соціальним та людським капіталом.	2
<i>Практичні заняття 9-10.</i> Чинники впливу на формування стратегії управління соціальним та людським капіталом.	4
<i>Практичне заняття 11.</i> Індикатори розвитку соціального та людського капіталу.	2
<i>Практичне заняття 12.</i> Управління соціальним та людським капіталом на державному рівні.	2
<i>Практичні заняття 13-14.</i> Інвестиції у соціальний та людський капітал.	4
<i>Практичні заняття 15-16.</i> Міжнародний досвід управління соціальним та людським капіталом.	4
<i>Практичні заняття 17-18.</i> Перспективні напрями розвитку практики управління соціальним та людським капіталом.	4
<i>Практичне заняття 19.</i> Ресурсне забезпечення управління соціальним та людським капіталом.	2
<i>Практичне заняття 20.</i> Соціально-психологічні аспекти управління людським капіталом.	2
<i>Практичні заняття 21-22.</i> Соціальне партнерство в управління соціальним та людським капіталом.	4
РАЗОМ	44

6. Завдання для самостійної роботи

Передбачається, що в період вивчення дисципліни студент самостійно розв'язує домашнє завдання, вивчає матеріал курсу в процесі підготовки до практичних занять та семінарів, а також в цілому перед сесією. Частка самостійної роботи при вивченні навчальної дисципліни складає 44 % (66 год).

7. Індивідуальні завдання

1. Формування словника термінів з управління соціальним та людським капіталом.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 11 / 15

2. Розробка теоретичних конструкцій основних концепцій соціального та людського капіталу.

8. Методи навчання

Для досягнення мети викладання дисципліни «Управління соціальним та людським капіталом» необхідною є систематична навчально-пізнавальна робота студентів у формах: лекції, практичні заняття, семінарські заняття, консультації, самостійна робота.

Використовуються такі традиційні методи навчання: словесні (розповідь-пояснення, бесіда, лекція), наочні (ілюстрація, демонстрація) та практичні (вправи, реферати тощо).

Під час викладання курсу використовуються: пояснювально-ілюстративний метод, репродуктивний метод, метод проблемного викладання, частково-пошуковий метод, з нетрадиційних - активні методи навчання: ділові та імітаційні ігри), дискусійні методи. Також використовується метод аналізу конкретних ситуацій як нетрадиційний метод навчання, якому властиві: наявність складної задачі чи проблеми, формулювання викладачем контрольних запитань з даної проблеми, обговорення можливих варіантів її вирішення.

З метою активізації навчання студентів значну увагу в курсі приділяється новітнім методам вивчення, зокрема, проблемним лекціям, кейс-методам, рольовим іграм, роботі в малих групах та командній роботі. Використання цієї технології дає змогу структурувати лекційні та практичні заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття.

9. Методи контролю

Контроль складається з поточного контролю виконання студентами самостійної роботи та модульного контролю, контролю виконання індивідуальних завдань та семестрового контролю.

Модульний контроль здійснюється шляхом перевірки графіку відвідування студентами лекційних та практичних занять та опрацювання відповідного матеріалу (у випадку пропуску занять), перевірки домашніх завдань, усного та письмового опитування і завершується написанням модульної контрольної роботи.

Семестровий контроль здійснюється шляхом складання заліку.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 15

Схема нарахування балів

Критерії оцінювання модульного контролю*

<i>Форма контролю</i>	<i>Максимальна кількість балів</i>
Всього за блок змістовних модулів 1	50
– перевірка домашніх завдань	5
– оцінювання відвідування	5
– усні опитування	5
– письмові опитування	10
Модульна контрольна робота № 1	25
Всього за блок змістовних модулів 2	50
– перевірка домашніх завдань	5
– оцінювання відвідування	5
– усні опитування	5
– письмові опитування	10
Модульна контрольна робота № 2	25

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Правильна відповідь на тестові питання	0,5 балів
Кількість тестових питань	50
Максимальна кількість балів	25

Підсумковий контроль

1. Оцінювання якості засвоєння дисципліни за всіма видами навчальних занять проводиться без участі студента на підставі усіх попередніх модульних контролів, що передбачені навчальним планом шляхом визначення середньозваженого балу (округленого до сотих) результатів модульних контролів.

2. Загальна кількість балів та результати семестрового контролю доводяться до відома студента. При проведенні підсумків семестрового контролю необхідно враховувати наступне:

- у разі, якщо студент погоджується з результатом контролю, відповідна кількість балів та оцінка (за національною шкалою та шкалою ECTS) виставляються у відомість;

- у разі, якщо студент отримав від 0 до 59 балів, то у відомість за національною шкалою виставляється оцінка “незадовільно” (“F” та “FX” відповідно до шкали ECTS);

- у разі, якщо студент, який отримав позитивну оцінку за результатами модульного контролю, має бажання підвищити результати семестрового контролю, то він складає залік зі всього курсу під час сесії (за розкладом), результати якого виставляються у відомість.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 13 / 15

Критерії оцінювання залікової роботи

Критерії оцінювання
За кожен правильну відповідь на тестове питання студент отримує 1 бал
Кількість тестових питань у заліковій роботі – 100
Максимальна кількість балів - 100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	
60-63	E	задовільно
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

10. Розподіл балів

Поточне тестування та самостійна робота													Сума	
Змістовні модулі (ЗМ)														
ЗМ1	ЗМ2	ЗМ3	ЗМ4	ЗМ5	ЗМ6	ЗМ7	ЗМ8	ЗМ9	ЗМ10	ЗМ11	ЗМ12	ЗМ13	ЗМ14	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	
7	8	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	7	

11. Рекомендована література

Базова література:

1. Малиновська Г. В., Кісь Г. Р. Розвиток людського капіталу як імператив процесу капіталізації підприємства. *International Scientific Journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. №5 (37), 2020. Том 1. С. 48-58.
2. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянюк, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛІНО», 2022. 612 с.
3. Менеджмент персоналу : навч.-методич. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвигинський С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
4. Мудрак Р.П. Економічна теорія : навчальний посібник. Умань, 2018. 619 с.
5. Нагаєв В. М. Управління персоналом: практикум / В. М. Нагаєв, Н.В. Кондратюк – Харків : Стильна типографія, 2018. – 220 с.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 15

6. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ: монографія. – К.: Заповіт, 2018. 367 с.

7. Семикіна М. В., Волчкова Г. К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості : монографія. – Кропивницький: Видавництво ТОВ «КОД», 2018. 296 с.

8. Соціальний капітал спільнот українських трудових мігрантів у країнах Європейського Союзу : монографія / Ю. Ф. Пачковський, Г. П. Селещук. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2022. 264 с.

9. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.

Додаткові джерела:

1. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 73–78.

2. Жосан Г.В. Адаптивний менеджмент і сталий розвиток: взаємозв'язок понять у контексті управління діяльністю підприємства в умовах невизначеності. *Бізнес Інформ*. 2021. № 3. С. 179–187.

3. Малиновська Г. В. Економічний імператив планування розвитку людського капіталу підприємства. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (серія “Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості”)*. Вип. 2 (18). Івано-Франківськ: ІФНТУНГ. 2018. С. 78-85.

4. Малиновська Г. В. Теоретико-методичні підходи до проблем управління процесами формування, розвитку й ефективного використання людського капіталу. *Проблеми та перспективи сучасної науки та освіти (частина I)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Львів: Львівський науковий форум, 2019. С. 30-31.

5. Нестеренко Н. В. Теоретико-методологічні засади корпоративної культури та організаційної відданості в управлінській діяльності: загально-психологічний контекст. *Психологічний вісник*. 2022. Вип. 2 (86). С. 21-27.

6. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В. В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. *Економічний простір*. 2020. № 160. С. 103–107.

7. Самборська О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 64-72.

8. Українська Л.О. Людський капітал корпорацій: сучасні особливості формування. *Економічна теорія та право*. 2018. № 2 (33). С. 42-50.

9. Malynovska G., Kis S., Kalambet Y., Yatsiuk O. A mathematical and testing tool for personal human capital research assessment. *Management Science Letters*, 2020. Vol. 10, Iss. 14. pp. 3291-3298.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК38- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 15 / 15

12. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Урядовий портал. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Верховна Рада України. URL: <http://www.rada.gov.ua>
4. Кабінет міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
5. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/>
6. Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України. URL: <http://mtu.gov.ua>
7. Українське законодавство та правові інформаційні ресурси. URL: <http://www.liga.net>
8. Національна бібліотека ім. Вернадського (електронний каталог наукової періодики). URL: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>
9. Інтернет-портал для управлінців. URL: <http://www.management.com.ua/>