

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Кафедра туристичного бізнесу та країнознавства

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор
з науково-педагогічної роботи
Олександр ГОЛОВКО

«__» _____ 2022 р.

Робоча програма навчальної дисципліни

Лідерство та управління людським капіталом

рівень вищої освіти	другий (магістерський)
галузь знань	29 «Міжнародні відносини»
спеціальність	291 «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії»
освітньо-професійна програма	Міжнародні відносини та регіональні студії: європеїстика Міжнародні відносини та регіональні студії: східознавство
вид дисципліни	за вибором
факультет	міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

Програму рекомендовано до затвердження Вченою радою факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

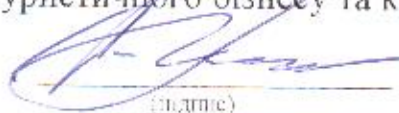
«30» серпня 2022 року, протокол № 1

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ: Шамара І.М., доцент кафедри туристичного бізнесу та країнознавства, кандидат економічних наук, доцент

Програму схвалено на засіданні кафедри туристичного бізнесу та країнознавства

«29» серпня 2022 року, протокол № 1

Завідувач кафедри туристичного бізнесу та країнознавства



Анатолій ПАРФІЩЕНКО

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Міжнародні відносини та регіональні студії: європейстика»

Гарант освітньо-професійної програми «Міжнародні відносини та регіональні студії: європейстика»



(підпис)

Валерія БАРАНОВА

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Міжнародні відносини та регіональні студії: сходознавство»

Гарант освітньо-професійної програми «Міжнародні відносини та регіональні студії: сходознавство»



(підпис)

Сергій ЛИМАН

Програму погоджено науково-методичною комісією факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

«29» серпня 2022 року, протокол № 1

Голова науково-методичної комісії факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу



Лариса ГРИГОРОВА-БЕРЕНДА

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Лідерство та управління людським капіталом» складена відповідно до освітньо-професійних програм

«Міжнародні відносини та регіональні студії: сходознавство»; «Міжнародні відносини та регіональні студії: європеїстика»

підготовки магістрів

за спеціальністю 291 «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії»

1. Опис навчальної дисципліни

1.1. Мета викладання навчальної дисципліни

Метою освоєння навчальної дисципліни «Лідерство та управління людським капіталом» є:

- формування у здобувачів професійних знань та компетентностей необхідних для системного та комплексного управління людським капіталом для підвищення економічної ефективності функціонування суб'єктів економіки всіх рівнів;

- надання майбутнім фахівцям знань про теорію та практику з питань формування системи професійної компетентності (знань, прикладних вмінь та навичок) щодо використання принципів, типів, інструментів лідерства керівником, формування та відтворення індивідуальних і колективних форм поведінки співробітників організації.

1.2. Завдання вивчення дисципліни є:

- формування наступних загальних компетентностей:

ЗК2. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК3. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК5. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК6. Здатність працювати в міжнародному контексті.

ЗК7. Здатність працювати в команді.

ЗК8. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість.

ЗК10. Здатність адаптуватися та діяти в нових ситуаціях.

ЗК11. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК12. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

- формування наступних спеціальних компетентностей:

СК3. Здатність аргументувати вибір шляхів вирішення завдань професійного характеру у сфері міжнародних відносин, суспільних комунікацій та регіональних студій, критично оцінювати отримані результати та обґрунтовувати прийняті рішення.

СК5. Здатність аналізувати та прогнозувати міжнародні відносини у різних контекстах, зокрема політичному, безпековому, правовому, економічному, суспільному, культурному та інформаційному.

СК8. Здатність організовувати та проводити міжнародні зустрічі та переговори, розробляти, аналізувати і оцінювати дипломатичні та міжнародні документи.

1.3. Кількість кредитів

3 кредити

1.4. Загальна кількість годин

90 год.

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
За вибором	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
2-й	-
Семестр	
3-й	-
Лекції	
10 год. (дистанційно, в онлайн режимі – Zoom)	-
Практичні, семінарські заняття	
11 год. (дистанційно, в онлайн режимі – Zoom, Moodle)	-
Лабораторні заняття	
-	-
Самостійна робота	
69 год.	-
Індивідуальні завдання	
-	

1.6. Заплановані результати навчання

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі мають досягти наступних результатів:

РН1. Знати та розуміти природу, джерел та напрямів еволюції міжнародних відносин, міжнародної політики, зовнішньої політики держав, стану теоретичних досліджень міжнародних відносин та світової політики.

РН9. Готувати аналітичні довідки, звіти та інші документи про стан міжнародних відносин, зовнішньої політики, суспільних комунікацій та регіональних студій.

РН10. Розробляти та реалізовувати проекти прикладних досліджень міжнародних відносин, зовнішньої та світової політики.

РН12. Формулювати задачі моделювання, створювати і досліджувати моделі об'єктів і процесів міжнародних відносин, зовнішньої політики, суспільних комунікацій та регіональних студій.

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ. 1. Основи лідерства та управління людським капіталом

Тема 1. Концептуальні основи управління людським капіталом

Актуалізація проблеми управління людським капіталом. Управління людським капіталом як навчальна дисципліна. Співвідношення понять «управління людським капіталом» і «управління людськими ресурсами», «людський ресурс» і «людський капітал». Цілі і завдання управління людським капіталом. Функції управління людським капіталом. Професійна етика у сфері управління людським капіталом. Політичні та організаційні аспекти управління людським капіталом. Феномен "лідерство": поняття й сутність. Визначення поняття "лідерства". Сутнісні характеристики поняття "лідерства". Функції лідера, його особистісні характеристики. Типи лідера та їх характеристика. Концепція фізичних якостей лідера та концепція інтелігентності.

Тема 2. Фактори формування людського капіталу

Еволюція теорії лідерства. Вітчизняні та зарубіжні дослідження лідерства. Сучасні сфери дослідження лідерства. Зарубіжні теорії лідерства. Персоналістичні теорії (теорії лідерських «якостей» К. Берда, Р. Стогдилла); ситуаційні теорії (теорії лідерства Ф. Фідлера, П. Херси й К. Бланшара); поведінкові теорії (модель Д. Макгрегора, концепція кредиту довіри Е. Холландера, двовимірна модель лідерства Р. Блейка й Дж. Моутон), ціннісні теорії (теорії лідерства С. Кучмарски й Т. Кучмарски, концепція "обслуговуючого лідерства" Р. Гринлифа).

Освіта та інтелектуальний потенціал. Внесок людського капіталу в економічний розвиток підприємства та країни. Освіта як найважливіше джерело накопичення людського капіталу. Значення знань на глобальному рівні та тенденції залучення іноземного людського капіталу. Державна політика в галузі охорони здоров'я.

Тема 3. Сфери застосування методів управління людським капіталом

Сфери застосування методів управління людським капіталом: кар'єра, зобов'язання, комунікації, дисципліна і звільнення, матеріальні стимули, проектування праці, оцінка результатів праці, система оплати праці, навчання, переміщення, 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). Методи маніпулятивного впливу в системі кадрового менеджменту. Поняття техніки управління персоналом. Основні техніки управління: техніка рамкового управління; техніка управління за допомогою делегування; техніка управління за цілями; техніка системного управління.

Розділ 2. Формування стратегії управління та розвитку людського капіталу

Тема 4. Фактори формування стратегії управління людським капіталом

Фактори впливу на стратегію управління людським капіталом: характеристики роботи, трудові відносини, психологічний контракт, організаційна поведінка. Трудові теорії. Організаційні фактори, які впливають на характер роботи. Ставлення до роботи. Добробут, пов'язаний з роботою. Трудові відносини: природа, значення, компетенції. Довіра і трудові відносини. Навколишнє середовище і особливості управління людським капіталом.

Сутність організаційної культури. Організаційна культура як суспільне та соціальне явище, еволюція її змісту. Основні завдання, функції організаційної культури.

Тема 5. Стратегічне управління людським капіталом

Управління людським капіталом як функція менеджменту. Основи стратегічного управління людським капіталом. Особливості управління людським капіталом на рівні організації. Напрямки управління персоналом та аспекти управлінського процесу (техніко-технологічний, організаційно-економічний, правовий, соціально-психологічний, педагогічний). Інноваційне управління людським капіталом

Тема 6. Індикатори розвитку людського капіталу

Показники розвитку людського капіталу на рівні підприємств. Рівень добробуту, нерівність та бідність як індикатори розвитку людського капіталу

Індекс людського розвитку як один із важливих показників управління людським капіталом на рівні держави.

Структура образу лідера. Способи позиціювання лідерських якостей. Імідж керівника-лідера та його складові. Складового іміджу керівника. Характеристики, що впливають на створення іміджу керівника.

Тема 7. Управління людським капіталом на державному рівні

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

Тема 8. Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним

Інвестиції в людський капітал на рівні підприємства. Інвестиції в людський капітал на рівні держави. Формування економічної політики з метою розвитку людського капіталу (податки, державні витрати і бюджет. Державна політика в галузі охорони здоров'я. Забезпечення регіональної та державної інституціональної підтримки.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин (денна форма)					
	усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Розділ 1. Основи лідерства та управління людським капіталом						
Тема 1. Концептуальні основи управління людським капіталом	10	1	1			8
Тема 2. Фактори формування людського капіталу	10	1	1			8
Тема 3. Сфери застосування методів управління людським капіталом.	10	1	1			8
Розділ 2. Формування стратегії управління та розвитку людського капіталу						
Тема 4. Фактори формування стратегії управління людським капіталом.	10	1	2			8
Тема 5. Стратегічне управління людським капіталом.	15	2	2			10
Тема 6. Індикатори розвитку людського капіталу.	10	1	1			8
Тема 7. Управління людським капіталом на державному рівні.	10	1	1			8
Тема 8. Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним.	15	2	2			11
Усього годин	90	10	11			69

4. Теми семінарських (практичних, лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Концептуальні основи управління людським капіталом	1
2	Фактори формування людського капіталу	1
3	Сфери застосування методів управління людським капіталом	1
4	Фактори формування стратегії управління	2
5	Стратегічне управління людським капіталом	2
6	Індикатори розвитку людського капіталу	1
7	Управління людським капіталом на державному рівні	1
8	Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним	2
	Разом	11

5. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми: «Концептуальні основи управління людським капіталом». 2) Підготовка повідомлень із зазначеної теми: Співвідношення понять «управління людським капіталом» і «управління людськими ресурсами», «людський ресурс» і «людський капітал». Цілі і завдання управління людським капіталом. Функції управління людським капіталом. Професійна етика у сфері управління людським капіталом. Політичні та організаційні аспекти управління людським капіталом. Феномен "лідерство": поняття й сутність. Визначення поняття "лідерства". Сутнісні характеристики поняття "лідерства". Функції лідера, його особистісні характеристики. Типи лідера та їх характеристика. Концепція фізичних якостей лідера та концепція інтелігентності.	8
2	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Фактори формування людського капіталу» 2) Підготовка повідомлень із зазначеної теми: Еволюція теорії лідерства. Вітчизняні та зарубіжні дослідження лідерства. Сучасні сфери дослідження лідерства. Зарубіжні теорії лідерства. Персоналістичні теорії (теорії лідерських «якостей» К. Берда, Р. Стогдилла); ситуаційні теорії (теорії лідерства Ф. Фидлера, П. Херси й К. Бланшара); поведінкові теорії (модель Д. Макгрегора, концепція кредиту довіри Е. Холландера, двовимірна модель лідерства Р. Блейка й Дж. Моутон), ціннісні теорії (теорії лідерства С. Кучмарски й Т. Кучмарски, концепція "обслуговуючого лідерства" Р. Гринлифа). Освіта та інтелектуальний потенціал. Внесок людського капіталу в економічний розвиток підприємства та країни.	8
3	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Сфери застосування методів	8

	управління людським капіталом» 2) Підготовка тренінг-вправ з групової взаємодії. 2. Аналіз результатів опрацьованих вправ.	
4	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Фактори формування стратегії управління» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми: Трудові теорії. Організаційна фактори, які впливають на характер роботи. Ставлення до роботи. Добробут, пов'язаний з роботою. Трудові відносини: природа, значення, компетенції. Довіра і трудові відносини. Навколишнє середовище і особливості управління людським капіталом. Сутність організаційної культури. Організаційна культура як суспільне та соціальне явище, еволюція її змісту. Основні завдання, функції організаційної культури. 3) Аналіз проблемних питань.	8
5	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Стратегічне управління людським капіталом» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми: Управління людським капіталом як функція менеджменту. Основи стратегічного управління людським капіталом. Особливості управління людським капіталом на рівні організації. Напрямки управління персоналом та аспекти управлінського процесу (техніко-технологічний, організаційно- економічний, правовий, соціально-психологічний, педагогічний). Інноваційне управління людським капіталом 3) Аналіз проблемних питань.	10
6	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Індикатори розвитку людського капіталу» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми: Індекс людського розвитку як один із важливих показників управління людським капіталом на рівні держави. Структура образу лідера. Способи позиціонування лідерських якостей. Імідж керівника-лідера та його складові. Складового іміджу керівника. Характеристики, що впливають на створення іміджу керівника. 3) Аналіз проблемних питань.	8
7	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Управління людським капіталом на державному рівні» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми: Функції державного сектора, спрямовані на розвиток людського капіталу. Стратегія громадської участі в розвитку, аргументи за і проти. Соціальна політика влади як складова розвитку людського капіталу. Роль неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад в розвитку людського капіталу. 3) Аналіз проблемних питань.	8
8	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Інвестиції в людський капітал як один із методів	11

ефективного управління ним» 2) Підведення підсумків з дисципліни. 3) Виділення та аналіз найбільш проблемних питань для обговорення їх з викладачем.	
Разом	69

6. Індивідуальні завдання

Індивідуальне завдання в межах дисципліни «Лідерство та управління людським капіталом» навчальним планом не передбачене.

Для набуття соціальних навичок «soft skills» робочою програмою дисципліни передбачено створення презентацій з проблемних питань курсу.

В процесі вивчення дисципліни студенти набувають високого рівня самоорганізації завдяки виконанню ряду завдань для самостійної роботи.

7. Методи навчання

Під час викладання дисципліни використовуються наступні методи: лекції, опитування, тестування, конспектування навчальної літератури, виконання індивідуальних розгляд проблемних ситуацій, рішення ситуаційних задач, мозкова атака. Методи активного навчання використовуються для тренування та розвитку творчого мислення студентів, формування в них відповідних практичних умінь та навичок. Вони стимулюють і підвищують інтерес до занять, активізують та загострюють сприймання навчального матеріалу.

8. Методи контролю

Засвоєння тем розділів (поточний контроль) здійснюється на практичних заняттях відповідно до контрольних цілей. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи.

Поточний контроль і оцінювання результатів навчання передбачає виставлення оцінок за всіма формами проведення занять:

- контроль та оцінювання активності роботи студента під час лекційних та практичних занять (групова дискусія);
- контроль та оцінювання якості підготовки та розробки проєктних завдань в ході самостійної роботи студентів;
- контроль засвоєння теоретичного та практичного матеріалу (у вигляді тестування);
- контроль та оцінювання вмінь вирішувати розрахункові, ситуаційні та інші задачі;
- контроль та оцінювання вмінь проводити дослідження та презентувати із застосуванням сучасних інформаційних та хмарних технологій;
- контроль та оцінювання вмінь та навичок вирішувати кейсові проблемні завдання із розподілом ролей в командах.

Підсумковий семестровий контроль здійснюється під час проведення заліку. Загальна кількість балів за успішне виконання залікових завдань – 40.

Структура залікової роботи:

- 4 питання – по 10 балів кожне.

За бажанням студент має можливість обрати тестову форму виконання залікової роботи (білет містить 40 тестових завдань, студент одержує 1 бал за кожну вірну відповідь).

УВАГА! У разі використання заборонених джерел на заліку студент на вимогу викладача залишає аудиторію та одержує загальну нульову оцінку (0).

У разі настання / подовження дії обставин непоборної сили здобувачам вищої освіти надається можливість скласти залікову роботу в тестовій формі (білет містить 40 тестових

завдань, здобувач одержує 1 бал за кожен вірну відповідь) дистанційно на платформі Moodle в дистанційному курсі «Лідерство та управління людським капіталом» <https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5793>.

9. Схема нарахування балів

Приклад для підсумкового семестрового контролю в формі заліку з заліковою роботою:

Поточний контроль, самостійна робота, індивідуальні завдання									Разом	Залікова робота	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	КТ			
5	5	5	5	5	5	5	5	20	60	40 (мінімум – 20)	100 (мінімум – 50)
60 (мінімум – 30)											

T1, T2 ... T8 – змістові теми.

Структура та складові підсумкової оцінки з дисципліни

Поточний контроль протягом семестру – 60 балів.

З них:

- поточний контроль – 40 балів;
- комп'ютерне тестування – 20 балів.

Поточний контроль проводиться за результатами виконання завдань самостійної роботи. Він передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми (у тому числі, самостійно опрацьованого матеріалу).

Критерії поточного контролю знань студентів

Поточний контроль проводиться з метою визначення стану успішності здобувачів вищої освіти за період теоретичного навчання. Поточний контроль знань студентів здійснюється шляхом опитування, діалогу з викладачем, проведення вправ, підготовки мультимедійних презентацій, виконання практичного завдання. Максимальна оцінка поточного контролю складає 60 балів.

Бали	Критерії оцінювання
35-40	В повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
25-34	В цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки.
15-24	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.
10-15	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.

0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.
---	---

Тестування	Критерії оцінювання
15-20	Правильно вирішив усі або майже всі тестові завдання.
10-14	Правильно вирішив половину тестових завдань.
5-9	Правильно вирішив меншість тестових завдань.
1-4	Правильно вирішив окремі тестові завдання.
0	Не вирішив жодного тестового завдання.

Підсумковий семестровий контроль

Підсумковий семестровий контроль – це підсумкове оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти за семестр, що здійснюється в університеті у формі заліку та екзамену. На підсумковий семестровий контроль виносяться питання, що передбачають перевірку розуміння здобувачами вищої освіти програмного матеріалу дисципліни в цілому та рівня сформованості відповідних компетентностей після опанування курсу.

Підсумковий контроль в 40 балів здійснюється у вигляді тестових питань.

За підсумками поточного і підсумкового контролю студент може набрати від 0 до 100 балів включно. Мінімальна кількість балів, які повинен набрати студент для одержання заліку, становить 50 балів. Національна шкала ґрунтується на рейтингу здобувачів вищої освіти у складі потоку/курсу:

- здобувачам вищої освіти, які повністю оволоділи програмою навчальної дисципліни на творчому рівні, можуть дати відповіді на всі питання курсу, опанували рекомендовану літературу, виставляють оцінку *90-100 балів*. При цьому оцінку – 100 балів, як виняток, можуть отримати тільки здобувачі вищої освіти, які, крім відмінних знань за програмою дисципліни, виявили активність в науково-дослідній роботі за тематикою курсу, стали призерами студентських олімпіад, виступали на конференціях тощо;
- здобувачам вищої освіти, які оволоділи програмою навчальної дисципліни на творчому рівні, проте у відповідях допустили неточності, ставлять оцінку *70-89 балів*;
- здобувачам вищої освіти, які показали задовільні результати оволодіння навчальною програмою дисципліни на репродуктивному рівні й при відповідях допускають помилки, ставлять оцінку *50-69 балів*;
- здобувачі вищої освіти, які за результатами вивчення дисципліни отримали *незадовільні оцінки (49 та нижче)*, повинні додатково виконати індивідуальні завдання для підвищення рівня своїх знань і повторно перескласти підсумковий контроль.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка	
	для чотирирівневої шкали оцінювання	для дворівневої шкали оцінювання
90 – 100	відмінно	зараховано
70-89	добре	
50-69	задовільно	
1-49	незадовільно	не зараховано

10. Рекомендована література

Основна література

1. Азаренкова Г.М. Управління персоналом в умовах економіки знань. [Текст]: монографія за заг. ред. Л. К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк.справи. Київ: УБС НБУ. 2014. 406 с.
2. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку [монографія]; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк : НАН України, 2007. 347 с.
3. Артеменко Л. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні.URL:
http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20469/4/Stattja_%28ljud_k_%29.pdf
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури. 2011. 468 с
5. Березюк А.М. Менеджмент персоналу організацій [Текст] : навч. посіб. нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін-т». Харків: ХАІ. 2015. 121 с.
6. Дороніна М. С., Доронін А. В. Культура ділового спілкування і партнерства : навчальний посібник. Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. 204 с.
7. Савельєва В. С. Управління персоналом. Київ : Професіонал, 2005. 336 с.

Допоміжна література

1. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення. Економіка України. 2009. № 7. С. 4—12.
2. Коляденко Л. Людський капітал - фактор інституціональної трансформації в АПК. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5620>
3. Крупій Н., Новікова Ю. Механізм прирощення інтелектуального капіталу людини та компанії. Проблеми теорії та практики управління. 2016. № 9. С. 45.
4. Кузьмін О.Є. Ризики діяльності персоналу підприємств: особливості управління та економічне оцінювання [Текст]: монографія. Вінниця: Державна картографічна фабрика. 2012. 272 с
5. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL:
http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm
6. Плугина Ю. А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. № 43. С 248-254.
7. Притуляк Н.М. Інтелектуальний капітал суб'єктів інноваційної діяльності. Фінанси України. 2011. № 12. С. 30—40.
8. Сурков Г.С., Тупік І.Я. Управління розвитком персоналу на машинобудівному заводі. Теорія і практика: Монографія [За наук. ред. В.М. Данюка]. К.: КНЕУ, 2010. 232 с
9. 5Управління людськими ресурсами: філософські засади. [під. ред.проф. В. Г. Воронкової]. К.: ВД „Професіонал”, 2006. 576 с

11. Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відео-лекції, інше методичне забезпечення

1. <http://www.management.com.ua/hrm/> – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HRменеджменті.
2. <http://hr-kavjarnia.com.ua/> – проект «HR-кав'ярня» Львівського клубу менеджерів з персоналу.
3. <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/> – бібліотека проекту
4. «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні».
5. <http://www.hrliga.com/> – спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «MeНеджеR по персоналу».
6. <http://www.ukrstat.gov.ua/> - Державна служба статистики України.
7. <http://zakon.rada.gov.ua/> – Законодавство України
8. <http://gtmarket.ru/ratings/life-expectancy-index/life-expectancy-index-info> -рейтинг країн світу по рівню тривалості життя: Аналітичний портал «Гуманітарні технології»
9. InTech (Journals) – 5 наукових журналів відкритого доступу <http://www.intechopen.com/journals>
10. nternet Public Library – сервісний центр публічних послуг та навчальне середовище <http://www.ipl.org/>
11. Journals4Free – портал журналів з понад 7000 назв академічних журналів <http://www.journals4free.com/>

12. Особливості навчання за денною формою в умовах подовження дії обставин непоборної сили

В умовах дії обставин непоборної сили освітній процес в університеті здійснюється за змішаною формою навчання, а саме:

- дистанційно (за затвердженим розкладом занять) на платформі Zoom проводяться всі лекційні заняття;
- дистанційно на платформі Moodle проводяться практичні (семінарські), індивідуальні заняття та консультації, контроль самостійної роботи.

Складання підсумкового семестрового контролю: в разі запровадження жорстких карантинних обмежень з заборонаю відвідування ЗВО здобувачам вищої освіти денної форми навчання надається можливість (за заявою, погодженою деканом факультету) скласти залік в тестовій формі дистанційно на платформі Moodle.