

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Кафедра світової політики, дипломатії та туристичного бізнесу

Директор ННІ «Каразіньський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»
Микола ПИСАРЕВСЬКИЙ



2025 р.

Робоча програма навчальної дисципліни

Лідерство та управління людським капіталом

рівень вищої освіти другий (магістерський)

галузь знань 24 «Сфера обслуговування»

спеціальність 242 «Туризм і рекреація»

освітня програма «Міжнародний туристичний бізнес»

вид дисципліни за вибором

ННІ «Каразіньський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

2025/ 2026 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження вченою радою ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

“ 28” серпня 2025 року, протокол № 1

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ:

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри світової політики, дипломатії та туристичного бізнесу Ірина ШАМАРА

Програму схвалено на засіданні кафедри світової політики, дипломатії та туристичного бізнесу

Протокол від “26” серпня 2025 року № 1

Завідувач кафедри світової політики, дипломатії та туристичного бізнесу



доц. Анатолій ПАРФІНЕНКО

Програму погоджено з гарантом освітньої програми «Міжнародний туристичний бізнес» за другим (магістерським) рівнем

Гарант освітньої програми «Міжнародний туристичний бізнес» за другим (магістерським) рівнем



доц. Анатолій ПАРФІНЕНКО

Програму погоджено науково-методичною комісією ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

Протокол від “27” серпня 2025 року № 1

Голова науково-методичної комісії ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»



доц. Ганна ПАНАСЕНКО

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Лідерство та управління людським капіталом» складена відповідно до освітньо-професійних програм «Міжнародний туристичний бізнес» підготовки магістрів за спеціальністю 242 «Туризм і рекреація»

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:

- Ознайомлення з теоретичними засадами лідерства – вивчення основних концепцій, стилів та моделей лідерства в сучасному менеджменті.
- Формування навичок аналізу та оцінювання людського капіталу – засвоєння методів оцінки компетенцій, потенціалу та ефективності працівників.
- Дослідження взаємозв'язку між лідерством і розвитком людського капіталу – розуміння впливу стилів керівництва на мотивацію, продуктивність і залученість персоналу.
- Опанування практичних методів управління командою – делегування повноважень, прийняття управлінських рішень, вирішення конфліктів.
- Вивчення інструментів розвитку лідерських компетенцій – коучинг, наставництво, тимбілдинг, навчальні програми.
- Аналіз сучасних HR-технологій та стратегій – формування кадрового резерву, управління талантами, розвиток корпоративної культури.
- Розвиток критичного мислення та навичок ухвалення рішень – у контексті управління людьми й організаційними змінами.
- Формування здатності до стратегічного мислення – визначення пріоритетів розвитку людського капіталу відповідно до цілей організації.
- Розвиток комунікативних та емоційно-інтелектуальних навичок – як основи ефективного лідерства.

1.3. Кількість кредитів

4 кредити

1.4. Загальна кількість годин

120 год.

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
За вибором	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
2-й	2-й
Семестр	
3-й	3-й
Лекції	
22 год.	8 год. (2 год.- Zoom; 6 год. - Moodle)
Практичні, семінарські заняття	
11 год.	
Лабораторні заняття	
-	-
Самостійна робота	
87 год.	112
Індивідуальні завдання	
-	

1.6. Вивчення дисципліни передбачає:

- формування наступних загальних компетентностей:

ЗК1. Здатність до організації, планування, прогнозування результатів діяльності.

ЗК2. Здатність вести професійну діяльність у міжнародному та вітчизняному середовищі.

ЗК6. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК7. Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми

- формування наступних спеціальних компетентностей:

СК4. Здатність організовувати діяльність та співпрацю суб'єктів регіонального, національного та міжнародного туристичних ринків на засадах сталого розвитку з урахуванням світового досвіду.

СК5. Здатність оперувати інструментами збору, обробки інформації, аналізувати та управляти туристичною інформацією.

СК7. Здатність розробляти та впроваджувати інновації в діяльності суб'єктів туристичного ринку

1.7. Заплановані результати навчання:

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

РН6. Аналізувати та оцінювати діяльність суб'єктів туристичного ринку, планувати результати їх стратегічного розвитку.

РН7. Організовувати співпрацю зі стейкхолдерами, формувати механізми взаємодії суб'єктів туристичного ринку з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності.

РН8. Управляти процесами в суб'єктах індустрії туризму та рекреації на різних ієрархічних рівнях, які є складними, непередбачуваними і потребують нових стратегічних підходів.

РН9. Розробляти та реалізовувати проекти у сфері туризму та рекреації на засадах економічної, соціальної і екологічної ефективності.

РН10. Приймати ефективні рішення у сфері туризму та рекреації щодо розв'язання широкого кола проблем, зокрема безпеки і якості туристичного обслуговування.

1.8. Пререквізити: вивчення дисципліни передбачає попереднє засвоєння кредитів з таких дисциплін, як: «Управління інноваціями підприємств туристично-рекреаційної галузі», «Бізнес-планування та управління проєктами в туризмі».

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. Еволюція теорії лідерства та 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. Принципи та методи 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. Моделі стратегічного управління людським капіталом

Фактори впливу на стратегію управління людським капіталом: характеристики роботи, трудові відносини, психологічний контракт, організаційна поведінка. 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.

Тема 5. Стратегічне управління людським капіталом. Кадрова політика

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						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с. р.		л	п	лаб	інд	с. р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Розділ 1. Основи лідерства та управління людським капіталом												
Тема 1. Концептуальні основи управління людським капіталом	16	4	2			10	14	2				12
Тема 2. Еволюція теорії лідерства та фактори формування людського капіталу	16	4	2			10	14	2				12
Тема 3. Принципи та методи управління людським капіталом	16	4	2			10	14	2				12
Разом за розділом 1	48	12	6			30	42	6				36
Розділ 2. Формування стратегії управління та розвитку людського капіталу												
Тема 4. Моделі стратегічного управління людським капіталом	13	2	1			10	14	2				12
Тема 5. Стратегічне управління людським капіталом. Кадрова політика	13	2	1			10	12					12
Тема 6. Індикатори розвитку людського капіталу.	13	2	1			10	12					12
Тема 7. Управління людським капіталом на державному рівні.	13	2	1			10	12					12
Тема 8. Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним.	13	2	1			10	12					12
Підготовка до тестової контрольної роботи	7					7	16					16
Разом за розділом 2	72	10	5			57	78	2				76
УСЬОГО	120	22	11			87	120	8				112

4. Теми семінарських (практичних, лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Концептуальні основи управління людським капіталом	2
2	Еволюція теорії лідерства та фактори формування людського капіталу	2
3	Принципи та методи управління людським капіталом	2
4-5	Моделі стратегічного управління людським капіталом Стратегічне управління людським капіталом. Кадрова політика. Індикатори розвитку людського капіталу.	3
5-6	Індикатори розвитку людського капіталу. Управління людським капіталом на державному рівні. 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 денна форма	Кількість годин заочна форма
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.	10	12
2	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Еволюція теорії лідерства та 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.	10	12

3	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Принципи та методи управління людським капіталом» 2) Підготовка тренінг-вправ з групової взаємодії. 2. Аналіз результатів опрацьованих вправ.	10	12
4	1)Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Моделі стратегічного управління людським капіталом» 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.	10	12
5	1)Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Стратегічне управління людським капіталом. Кадрова політика». 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	12
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.	10	12
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.	10	12
8	1)Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним».	10	12

	2) Підведення підсумків з дисципліни. 3) Виділення та аналіз найбільш проблемних питань для обговорення їх з викладачем.		
	Підготовка до тестової контрольної роботи	7	16
	Разом	87	112

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.

Поточний контроль знань студентів здійснюється шляхом проведення тестування з основних навчальних елементів змістовних тем. Сума балів, які студент денної форми навчання може набрати дорівнює 60.

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

Сумарна оцінка за вивчення дисципліни розраховується як сума контрольних оцінок та балів, отриманих за результатами поточного та підсумкового семестрового контролю. Загальна сума балів підсумкового семестрового контролю складає 100.

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 кожну 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	Залік	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	КТ			
5	5	5	5	5	5	5	5	20	60	40	100

T1, T2 ... T8 – змістові теми. КТ- комп'ютерне тестування.

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).

Студент допускається до підсумкового семестрового контролю, якщо за результатами поточного контролю він набрав не менше 20 балів.

Критерії поточного оцінювання знань студентів

Усний виступ та виконання письмового завдання, тестування	Критерії оцінювання
5	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. Правильно вирішив усі тестові завдання.
4	Достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість тестових завдань.
3	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. Правильно вирішив половину тестових завдань.
2	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. Правильно вирішив окремі тестові завдання.
1	Частково володіє навчальним матеріалом не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки. Правильно вирішив окремі тестові завдання.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань Не вирішив жодного тестового завдання.

Зарахування неформальної освіти та додаткових активностей

1. Зарахування сертифікованих курсів

- Здобувачі вищої освіти можуть отримати додаткові бали за успішне проходження дистанційних курсів або тренінгів на провідних освітніх платформах (Coursera, Prometheus тощо), які тематично пов'язані зі змістом дисципліни.

Умови зарахування:

- Студент має надати викладачеві офіційний документ (сертифікат або свідоцтво), що підтверджує успішне завершення курсу.
- Курс має бути погоджений з викладачем. Рекомендується обговорити вибір курсу заздалегідь.
- За успішне проходження одного курсу може бути зараховано до 5 балів додаткової поточної успішності.

2. Зарахування активної участі в наукових заходах

- Додаткові бали можуть бути нараховані за активну участь у наукових конференціях, семінарах, публікацію тез досліджень.

Умови зарахування:

- Студент має надати офіційне звернення до викладача.
- До звернення необхідно додати підтверджуючі документи (сертифікати учасника конференції, копії наукових публікацій, витяги з протоколів тощо).

Кількість балів:

- Участь з доповіддю на науково-практичній конференції: до 5 балів.
- Публікація тез конференції: до 5 балів.

Кожне звернення розглядається індивідуально. Рішення про зарахування додаткових балів приймається згідно з нормативно-правовими документами, що діють у Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна.

Незалежно від кількості додаткових активностей, максимальна кількість балів поточної успішності не може перевищувати 60 балів.

У кінці семестру сумуються всі отримані студентом бали. Вказані вище види і форми засвоєння навчального курсу дають можливість набрати 60 балів та 40 балів за залікову роботу. Отже, максимальна кількість балів – 100.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка
	для дворівневої шкали оцінювання
90-100	зараховано
70-89	
50-69	
0-49	не зараховано

10. Рекомендована література

Основна література

1. Азаренкова Г. М. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / за заг. ред. Л. К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк. справ. Київ : УБС НБУ, 2014. 406 с.
2. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні : соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк ; 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 [Електронний ресурс] / Л. Артеменко. – Режим доступу: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20469/4/Statija_%28ljud_k_%29.pdf
4. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
5. Березюк А. М. Менеджмент персоналу організацій : навч. посіб. / А. М. Березюк. Харків : ХАІ, 2015. 121 с.
6. Дороніна М. С., Доронін А. В. Культура ділового спілкування і партнерства : навч. посіб. / М. С. Дороніна, А. В. Доронін. Харків : ХНЕУ, 2008. 204 с.
7. Савельєва В. С. Управління персоналом : монографія / В. С. Савельєва. Київ : Професіонал, 2005. 336 с.
8. Chen Y., Zhang Z., Li H. Human Capital, Innovation, and Economic Growth in Asian Economies : стаття // Journal of Asian Economics. 2022. Vol. 79.
9. Okoro E., Adeoye B. Role of Human Capital in Africa's Economic Development: Evidence from Sub-Saharan Countries : стаття // African Development Review. 2023. Vol. 35, No. 1.
10. Lee J., Park K., Singh R. Leadership in Asian Firms: Culture, Strategy, and Change : монографія. Cham : Springer, 2023. 305 с.
11. Zhang L., Wei Y. Human capital accumulation, technology diffusion and growth: evidence from China's city-level panel data : стаття // China Economic Review. 2021. Vol. 68.
12. Aladejebi O., Ijaodola O. Human Capital Investment and Productivity in African SMEs: Challenges and Strategies : стаття // Journal of African Business. 2022. Vol. 23, No. 2.
13. Nguyen T., Hoang N. Digital Skills and Human Capital: The Key to Vietnam's Economic Transformation : стаття // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2022. Vol. 60.

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 личности и компании. Проблемы теории та практики управління. 2016.
4. № 9. С. 45.
5. Кузьмін О.Є. Ризики діяльності персоналу підприємств: особливості управління та економічне оцінювання [Текст]: монографія. Вінниця: Державна картографічна фабрика. 2012. 272 с
6. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL:
7. http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm
8. Плугина Ю. А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. № 43. С 248-254.
9. Пригуляк Н.М. Інтелектуальний капітал суб'єктів інноваційної діяльності. Фінанси України. 2011. № 12. С. 30—40.
10. 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
11. 5Управління людськими ресурсами: філософські засади. [під. ред.проф. В. Г. Воронкової]. К.:

11. Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відеолекції, 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.uks-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 «MeHeджеR по персоналу».
6. <http://www.ukrstat.gov.ua/> - Державна служба статистики України.
7. <http://zakon.rada.gov.ua/> – Законодавство України
8. InTech (Journals) – 5 наукових журналів відкритого доступу <http://www.intechopen.com/journals>
9. nternet Public Library – сервісний центр публічних послуг та навчальне середовище <http://www.ipl.org/>
10. 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 відповідно до наказів/ розпоряджень ректора/ проректора або за змішаною формою навчання або повністю дистанційно в синхронному режимі.

Складання підсумкового семестрового контролю: в разі запровадження жорстких обмежень з заборотою відвідування ЗВО студентам денної форми навчання надається можливість скласти залік дистанційно на платформі Moodle в дистанційному курсі: «Лідерство та управління людським капіталом» <https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5793>