




**Силабус навчальної дисципліни**  
**«УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ»**  
**Освітньо-наукової програми «Менеджмент»**  
**Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»**  
**Спеціальність: 073 «Менеджмент»**

<b>Рівень вищої освіти</b>	Третій рівень вищої освіти (освітньо-науковий)
<b>Статус дисципліни</b>	Навчальна дисципліна вибіркового компонента із циклу вільного вибору аспіранту
<b>Курс</b>	2
<b>Семестр</b>	4
<b>Обсяг дисципліни, кредити ЄКТС/години</b>	5,0 кредитів/150 годин
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Що буде вивчатися (предмет вивчення)</b>	Предмет вивчення дисципліни є теоретико-методичні та практичні засади розробки, обґрунтування та прийняття управлінських кадрових рішень в умовах ризику та невизначеності.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати (мета)</b>	Метою дисципліни є формування у здобувачів системи теоретичних знань й практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, створення здорового морально-психологічного клімату в трудових колективах, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	У результаті вивчення навчальної дисципліни студент має досягти таких результатів навчання: - здійснювати критичний аналіз, узагальнювати результати власних наукових досліджень і результати інших дослідників, формулювати та перевіряти гіпотези; формулювати та обґрунтовувати висновки і пропозиції щодо розвитку концептуальних і методологічних знань з управління людським капіталом підприємств і організацій авіаційної та суміжних галузей економіки. - застосовувати сучасні інструменти і технології пошуку, оброблення та аналізу інформації, зокрема, статистичні методи аналізу даних великого обсягу та/або складної структури, спеціалізовані бази даних та інформаційні системи. - розробляти та досліджувати концептуальні, математичні і комп'ютерні моделі процесів і систем, ефективно використовувати їх для отримання нових знань та/або створення інноваційних продуктів у галузі управління людським капіталом, менеджменту та інших дотичних міждисциплінарних напрямках. - застосовувати методи управління трудовими колективами для забезпечення ефективності діяльності організації, володіти методами раціонального оцінювання працівників та вміти їх застосовувати в кожній конкретній організації; - розробляти пропозиції до плану соціального розвитку трудового колективу підприємства та формувати план заходів із профорієнтаційної роботи в трудовому колективі; - мати цілісне уявлення про систему розвитку персоналу організації та вміти документально оформляти рух працівників на підприємстві;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вміти забезпечувати високий рівень трудової дисципліни працівників на підприємстві та підвищувати його;</li> <li>- готувати пропозиції щодо проведення економічно обґрунтованої політики вивільнення персоналу та попередження плинності кадрів;</li> <li>- вміти оцінювати рівень ефективності роботи з персоналом підприємства за різними показниками.</li> </ul>
<p><b>Як можна користуватися набутими знаннями і вміннями (компетентності)</b></p>	<p>Вивчення дисципліни сформує у студентів такі компетентності, як:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- здатність до критичного мислення, аналізу, синтезу цілісних знань та генерування нових складних ідей.</li> <li>- здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.</li> <li>- здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання в сфері управління людським капіталом, менеджменту та дотичних до нього міждисциплінарних напрямках.</li> <li>- здобуття глибинних знань з управління людським капіталом, зокрема розуміння теоретичних і практичних проблем, історії розвитку та сучасного стану наукових знань, критичного аналізу основних концепцій, оволодіння науковою термінологією.</li> <li>- здобуття глибинних знань із специфіки управління людським капіталом підприємств та організацій авіаційної галузі в умовах поширення та поглиблення міжнародних інтеграційних процесів.</li> <li>- здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми володіти та застосовувати принципи психології, визначати наслідки для організацій, а також реконструювати (тобто організовувати роботу в групах, командах, досліджувати поведінку);</li> </ul> <p>вміння ефективно організовувати групову роботу на основі принципів формування команди;</p> <p>здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу на основі логічних аргументів та перевірених фактів. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;</p> <p>здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації;</p> <p>здатність впроваджувати зміни в системі менеджменту, розробляти нові раціональні форми організації управління людськими ресурсами;</p> <p>здатність формувати організаційну культуру та забезпечувати дотримання системи цінностей у взаємовідносинах між керівниками та найманими працівниками.</p>
<p><b>Навчальна логістика</b></p>	<p><b>Зміст дисципліни:</b></p> <p>Сутність і зміст управління людським капіталом. Особливості та роль персоналу в досягненні конкурентоспроможності сучасних організацій. Основні тенденції кадрової політики успішних компаній. Структура персоналу: організаційна, соціальна, штатна, рольова, функціональна. Професійна компетентність і професійна придатність працівника. Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу організації. Сутність стратегії управління людським капіталом. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації, стратегії управління людським капіталом та кадрової політики. Прогнозування в роботі з персоналом як основа розроблення кадрової стратегії. Організація набору та відбору персоналу. Призначення та роль сучасних служб персоналу в організації. Заробітна плата та інші інструменти мотивації персоналу. Теорії мотивації персоналу. Норми трудового законодавства та</p>

	<p>ефективність управління персоналом. Критерії ефективності управління людським капіталом. Ефективність витрат на персонал. Роль кадрового аудиту та кадрового консультування в підвищенні ефективності управління персоналом.</p> <p><b>Види занять:</b> лекції, практичні заняття, самостійна робота, консультації.</p> <p><b>Методи навчання:</b> навчальні дискусії, ділові ігри, мозкова атака, підготовка есе.</p> <p><b>Форми навчання:</b> очна (денна)</p>
<b>Пререквізити</b>	Дисципліни, на які спирається дана дисципліна: «Менеджмент», «Бізнес-статистика в менеджменті», «Лідерство та управління командною взаємодією» «Бізнес-етика та корпоративна соціальна відповідальність», «Прийняття управлінських рішень»
<b>Пореквізити</b>	Застосовувати здобутки різних напрямів управління людським капіталом в процесі самостійного аналізу, систематизації, узагальнення та формулювання нових наукових результатів дисертаційних досліджень у сфері менеджменту.
<b>Інформаційне забезпечення з репозитарію та фонду НТБ НАУ</b>	<p><a href="https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/40870">https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/40870</a></p> <p>1. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. – 528 с. URL: <a href="http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii_upravlinnia_personalom.pdf">http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii_upravlinnia_personalom.pdf</a></p> <p>2. Маковецька І.М., Яргін М.В. Стратегічне планування як основа сталого розвитку підприємства. <i>Економіка. Менеджмент. Бізнес</i>. 2021. № 2 (36). С. 38-41.</p> <p>3. Манн Р.В., Ляшов Д. О. Розвиток людського капіталу підприємства як детермінанта економічного зростання суспільства. Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки. Випуск 59. 2020. С. 17-25.</p> <p>4. Міщенко А.П. Стратегічне управління: навч. посіб. К.: Центр навч. Літератури. 2018. 336 с.</p>
<b>Локація та матеріально-технічне забезпечення</b>	Для проведення навчальних занять можуть бути використані лекційні аудиторії загального призначення і комп'ютерні класи університетського обчислювального центру. Матеріально-технічна база кафедри.
<b>Семестровий контроль, екзаменаційна методика</b>	Семестровий контроль проводиться у формі диференційованого заліку. Диференційований залік – це вид семестрового контролю, при якому засвоєння студентом навчального матеріалу з дисципліни оцінюється на підставі результатів поточного контролю. Семестровий залік планується за відсутності екзамену.
<b>Кафедра</b>	Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств
<b>Факультет</b>	Факультет транспорту, менеджменту і логістики
<b>Викладач(и)</b>	 <p><b>КИРИЛЕНКО ОКСАНА МИКОЛАЇВНА</b>  <b>Посада:</b> Завідувач кафедри, професор  <b>Вчене звання:</b> професор  <b>Науковий ступінь:</b> д.е.н.  <b>Профайл викладача:</b>  <a href="https://orcid.org/0000-0003-2406-7050">https://orcid.org/0000-0003-2406-7050</a>  <a href="http://ftml.nau.edu.ua/images/mzdp/sklad_kafery_mzdp/kyrylenko_cv.pdf">http://ftml.nau.edu.ua/images/mzdp/sklad_kafery_mzdp/kyrylenko_cv.pdf</a>  <b>Тел.:</b> +38 (044) 406 68 76  <b>E-mail:</b> <a href="mailto:oksana.kyrylenko@npp.nau.edu.ua">oksana.kyrylenko@npp.nau.edu.ua</a>  <b>Робоче місце:</b> 2.206а</p>

<b>Оригінальність навчальної дисципліни</b>	Авторський курс. Відмінність дисципліни від інших – застосування міждисциплінарного підходу (поєднання управлінських, організаційно-економічних та соціокультурних підходів) до вивчення сучасних наукових концепцій, моделей, методів і технологій управління людським капіталом.
<b>Лінк на дисципліну</b>	<a href="https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/40870">https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/40870</a>