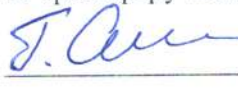


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний авіаційний університет
 Факультет транспорту, менеджменту і логістики
 Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств

ПОГОДЖЕНО

Проректор з наукових досліджень
та трансферу технологій

 Сергій ГНАТЮК
«25» листопада 2024 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

Проректор з навчальної роботи

Анатолій ПОЛУХІН

10 2024 року

ПОГОДЖЕНО

В.о. декана факультету транспорту, менеджменту і
логістики

 Дмитро ШЕВЧУК
«23» 10 2024 року

Система менеджменту якості

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни
«Управління людським капіталом»

Галузь знань

Спеціальність:

Освітньо-наукова програма:

07 «Управління та адміністрування»

073 Менеджмент

Менеджмент

Форма навчання	Семестр	Усього (годин/кредитів ECTS)	Лекції	Практ. заняття (семінари)	Самостійна робота	Форма сем. контролю
Денна:	4	150/5,0	20	30	100	Диф. залік 4 с.

Індекс: РДФ-7-073/24-2.1.2.

СМЯ НАУ РП 19.01-01-2024



Робочу програму навчальної дисципліни «Управління людським капіталом» розроблено на основі освітньо-наукової програми та робочого навчального плану РДФ-7-073/24 підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент», освітньо-наукова програма «Менеджмент» та відповідних нормативних документів.

Робочу програму розробили:
завідувач кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств
д.е.н., професор

Оксана КИРИЛЕНКО

професор кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств
к.е.н., професор

Валентина НОВАК

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні випускової кафедри спеціальності 073 «Менеджмент» (освітньо-наукова програма «Менеджмент») – кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, протокол № 13 від «15» жовтня 2024 року.

Завідувач кафедри

Оксана КИРИЛЕНКО

Гарант освітньо-наукової програми

Оксана КИРИЛЕНКО

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні науково-методично-редакційної ради факультету транспорту, менеджменту і логістики, протокол № 09 від «17» жовтня 2024 року.

Голова НМРР

Ірина ШЕВЧЕНКО

УЗГОДЖЕНО

Завідувач аспірантури та
докторантури

Анжела ЛЕЛЕЧЕНКО

«24» 10 2024 року

Рівень документа – 36

Плановий термін між ревізіями – 1 рік

Контрольний примірник



ЗМІСТ

	сторінка
Вступ.....	4
1. Пояснювальна записка	4
1.1. Заплановані результати	4
1.2. Програма навчальної дисципліни.....	5
2. Зміст навчальної дисципліни	8
2.1. Структура навчальної дисципліни	8
2.2. Лекційні заняття, їх тематика і обсяг	8
2.3. Практичні заняття, їх тематика і обсяг	9
2.4. Самостійна (індивідуальна) робота аспіранта, її зміст та обсяг	10
3. Навчально-методичні матеріали	10
3.1. Методи навчання.....	10
3.2. Рекомендована література (базова і допоміжна)	10
3.3. Інформаційні інтернет-ресурси	11
4. Система оцінювання результатів навчання.....	11
4.1. Засоби діагностики результатів навчальної дисципліни.....	11
4.2. Форми контролю результатів навчання та їх оцінювання	11
4.3. Критерії оцінювання досягнень аспірантів	12



ВСТУП

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом» розроблена на основі Методичних рекомендацій щодо розроблення робочих програм навчальних дисциплін з підготовки здобувачів ступеня доктора філософії у Національному авіаційному університеті, затверджених наказом ректора від 01.06.2021 №321/од.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

1.1. Заплановані результати

Дана навчальна дисципліна відноситься до циклу вибіркових дисциплін з оволодіння глибинними знаннями зі спеціальності та є теоретичною і практичною основою сукупності знань та вмінь, що формують профіль фахівця в галузі гуманітарних наук.

Метою викладання дисципліни є: формування у аспірантів системи знань з управління людським капіталом авіаційної та суміжних галузей економіки, що функціонують в умовах невизначеності; формування комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, раціонального відбору працівників на посади та формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.

Завданнями вивчення навчальної дисципліни є:

- формування ефективної системи управління людським капіталом в організації;
- обґрунтовування концептуальних засад та методологічних принципів управління персоналом;
- формування та аналіз стану кадрової політики організації;
- управління соціальним розвитком трудового колективу;
- формування успішної команди в організації;
- застосування сучасних методів планування та прогнозування потреб у персоналі;
- організування набору і відбору персоналу в організації;
- навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників організації;
- управління діловою кар'єрою та службово-посадовим рухом управлінців з метою їх розвитку;
- атестація персоналу та використання результатів у системі мотивування;
- оцінювання ефективності та результативності управління персоналом.
- розвиток у аспірантів креативного мислення при розв'язанні кадрових задач підприємств і організацій авіаційної та суміжних галузей економіки.

Навчальна дисципліна «Управління людським капіталом» дає можливість досягти таких **програмних результатів**:

- **ПРН 04.** Розробляти та реалізовувати наукові та прикладні проекти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику у галузі управління та адміністрування і розв'язувати значущі наукові та технологічні проблеми в менеджменті з дотриманням норм академічної етики і врахуванням соціальних, етичних, економічних, екологічних та правових аспектів.
- **ПРН 07.** Здійснювати апробацію та впровадження результатів власних досліджень у сфері менеджменту.
- **ПРН 08.** Розробляти і викладати спеціальні навчальні дисципліни з менеджменту у закладах освіти.
- **ПРН 09.** 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 менеджменту підприємств та організацій авіаційної та суміжних галузей економіки.



- **ПРН 10.** Проводити оригінальні наукові дослідження у сфері менеджменту, досягати наукових результатів, що створюють нові знання для розв'язання актуальних проблем теорії та практики управління підприємствами та організаціями авіаційної та суміжних галузей економіки.

Навчальна дисципліна «Управління людським капіталом» дає можливість здобути такі фахові **компетенції**:

- **ІК1.** Здатність продукувати нові ідеї, розв'язувати комплексні проблеми у галузі управління та адміністрування, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики, застосовувати новітні методології наукової та педагогічної діяльності, здійснювати власні наукові дослідження, результати яких мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

- **ЗК 01.** Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

- **СК 03.** Здатність здійснювати науково-педагогічну діяльність у сфері менеджменту в закладах вищої освіти.

- **СК 06.** Здобуття глибинних знань із специфіки діяльності підприємств та організацій авіаційної галузі в умовах поширення та поглиблення міжнародних інтеграційних процесів.

- **СК 07.** Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми у сфері менеджменту підприємств та організацій авіаційної та суміжних галузей економіки в умовах поширення та поглиблення міжнародних інтеграційних процесів.

Навчальна дисципліна «Управління людським капіталом» базується на знаннях таких дисциплін: «Управління змінами та ризиками інноваційної діяльності підприємств авіаційної та суміжних галузей економіки», «Проектний менеджмент» та слугує основою для оволодіння глибинними знаннями зі спеціальностей підготовки здобувачів наукового ступеня доктора філософії, є вагомим підґрунтям для виконання дисертаційної роботи доктора філософії за напрямом дослідження.

1.2. Програма навчальної дисципліни

Навчальний матеріал дисципліни складається з двох навчальних компонентів, які є логічними та завершеними, відносно самостійними, цілісними частинами навчальної дисципліни: навчальний модуль № 1 «Теоретичні основи управління людським капіталом» та навчальний модуль № 2 «Управління розвитком людського капіталу підприємства», кожен з яких є логічною завершеною, відносно самостійною, цілісною частиною навчальної дисципліни.

Модуль № 1 «Теоретичні основи управління людським капіталом»

Інтегровані вимоги:

Знати сфери теорії і практики управління людським капіталом; знати функції, зміни, ризики та напрями управлінської діяльності на підприємстві.

Вміти формувати ефективну систему управління людським капіталом в організації; обґрунтовувати концептуальні засади та методологічні принципи управління персоналом; формувати та аналізувати стан кадрової політики та успішної команди в організації; застосовувати сучасні методи планування та прогнозування потреб у персоналі; організувати набір і відбір персоналу в організації; навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію працівників організації; управляти діловою кар'єрою та службово-посадовим рухом управлінців з метою їх розвитку; оцінювати ефективність та результативність управління персоналом.



Тема 1. «Теоретичні основи управління людським капіталом у системі менеджменту організації. Передумови розвитку теорії людського капіталу».

Поняття, роль та значення управління людським капіталом. Етапи історичного розвитку управління людським капіталом. Аналіз сучасних концепцій і теорій управління людським капіталом.

Зміст понять «трудові ресурси», «персонал», «трудовий потенціал» «кадри». Класифікація персоналу за категоріями та її характеристика: виробничий персонал (робітники) та управлінський персонал (службовці), зміст виконуваних функцій та основні категорії в організаціях різних сфер діяльності.

Системний підхід до управління персоналом організації. Основні елементи (підсистеми) HR. Глобальні HR тренди, що змінюють ринок праці.

HR та їхня територія. Типи ролей HR. Особистий бренд HR. Власна місія. Типи керівників. Стили управління. Гендерний аспект в стилях управління.

Тема 2. «PR та комунікації у роботі HR-ів. Правила ефективного спілкування».

Внутрішні комунікації на підприємстві в момент кризи. Інструменти внутрішніх комунікацій. Ефективне спілкування. Основи нетворкінгу.

PR та зовнішні комунікації. Бренд роботодавця. Корпоративна культура. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ). Політика КСВ. Кармічний HR менеджмент.

Тема 3. «Секрети управління людьми. Психотипи співробітників. Акцентуації характеру. Здібності».

Темперамент та характер особистості. Поняття особистості. Характерні риси особистості. Тест Леонгарда-Шмишека. Акцентуації характеру.

SWOT-аналіз особистості. Ціннісна орієнтація працівника. Здібності. Управління талантами. Інтелект: елементи та види. Когнітивні стилі. Сукупність здібностей працівника. Витрати підприємства та самого працівника на удосконалення та покращення його здібностей та навиків.

Капітал здоров'я. Інтелектуальний капітал.

Тема 4. «Емоційний інтелект як один із ключових чинників сучасного HR менеджменту».

Поняття емоцій. Класифікація емоцій. Базові емоції. Характеристики емоцій. Емоційний інтелект та його структура. Техніки управління емоціями.

Тема 5. «Конфлікти та переговори».

Поняття та види конфліктів. Причини конфліктів. Методи вирішення конфліктів. Переговори та їх види. Складові елементи переговорного процесу. Техніки ведення переговорів. Організація івентів. Робота в команді.

Модуль № 2 «Управління розвитком людського капіталу підприємства».

Інтегровані вимоги:

Знати функції, зміни, ризики та напрями управлінської діяльності на підприємстві.

Вміти формувати та аналізувати стан кадрової політики та успішної команди в організації; застосовувати сучасні методи планування та прогнозування потреб у персоналі; організувати набір і відбір персоналу в організації; навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію працівників організації; формувати ефективну систему управління людським капіталом в організації; обґрунтовувати концептуальні засади та методологічні принципи управління персоналом; управляти діловою кар'єрою та службово-посадовим рухом управлінців з метою їх розвитку; оцінювати ефективність та результативність управління персоналом.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»	Шифр документа	СМЯНАУ РП 19.01-01-2024

стор. 7 з 14

Тема 1. «Рекрутинг».

Поняття рекрутингу. Джерела пошуку персоналу. Алгоритми підбору персоналу. Профілі вакансії (посади). Профіль кандидата. Робота з резюме. Проведення інтерв'ю. Робота з *job offer* та відмова.

KPI рекрутера. Секрети хедхантингу.

Тема 2. «Адаптація».

Поняття та важливість адаптації в організації. Фактори, що впливають на ефективну адаптацію. Види адаптації. Адаптаційна карта. Щоденник адаптації. Етапи адаптації. Особливості адаптації топів. Адаптація HR-а. Рекомендації з побудови системи адаптації на підприємстві.

Тема 3. «Мотивація як ефективний механізм управління людським капіталом».

Мотивація як ефективний механізм управління людським капіталом. Основні цілі мотивації. Класифікація основних різновидів мотивації людського капіталу. Ключі до мотивації співробітників різних поколінь. Мотивація «від» і «до». Основні теорії мотивації. Основні способи мотивації людських ресурсів підприємства, як основного прояву людського капіталу та їх характеристика. Механізм побудови системи матеріальної мотивації на підприємстві. Витрати підприємств на здійснення мотивації.

Соціальні та гуманітарні аспекти управління людським капіталом у міжнародних компаніях (оплата праці, охорона здоров'я, пенсійне забезпечення). Нематеріальна мотивація. Індекс NPS.

Тема 4 «Навчання, розвиток та оцінка персоналу».

Організація навчання персоналу. Правила підбору тренера. Ефективність навчання. Створення системи навчання

Управління кар'єрою, як засіб формування та розвитку компетентностей. Управління діловою кар'єрою в організації. Поняття та етапи кар'єри. Управління діловою кар'єрою. Модель партнерства. Технології управління кар'єрою.

Основні кадрові технології. Технологія управління кар'єрою персоналу. Методи розвитку наявного людського капіталу.

Освіта, підвищення кваліфікації, перепідготовка та атестація в межах підвищення характеристик індивідуального людського капіталу.

Оцінювання персоналу. *Hard skills, soft skills*. Оцінка методом 360 градусів. Оцінка методом 180 градусів.

Управління кадровим резервом, як засіб підвищення розвитку людського капіталу підприємства. Ділова репутація, як складова людського капіталу підприємства. Емоційна складова людського капіталу.

Тема 5. «Кадрове діловодство. Сучасний досвід управління людським капіталом».

Оптимальна чисельність працівників. Типові кадрові документи. Організація кадрового обліку. Штатний розпис. Посадові інструкції та положення. Автоматизація кадрових процесів.

Співвідношення та зміст понять «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Професійно-кваліфікаційний довідник. Компетентність і компетенції працівника. Види компетенцій та їх рівні.

Професійна компетентність і професійна придатність. Чисельність та структура персоналу організації. Нормативна, фактична облікова та середньооблікова чисельність працівників організації. Фінансова грамотність.

Сучасний досвід управління людським капіталом. Розвиток уявлень про роль і місце людини в економічному житті.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 19.01-01-2024
		стор. 8 з 14	

2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

2.1. Структура навчальної дисципліни

№ з/п	Тематика занять	Обсяг навчальних занять (год.)			
		Денна форма навчання			
		Усього	Лекції	Практ. заняття	СР
Модуль № 1 «Теоретичні основи управління людським капіталом»					
1	2	3	4	5	6
4 семестр					
1.1	Теоретичні основи управління людським капіталом у системі менеджменту організації. передумови розвитку теорії людського капіталу	8	2	2	4
1.2	PR та комунікації у роботі HR-ів. Правила ефективного спілкування	8	2	2	4
1.3	Секрети управління людьми. Психотипи співробітників. Акцентуації характеру. Здібності.	12	2	2	8
1.4	Емоційний інтелект як один із ключових чинників сучасного HR менеджменту	22	2	2 2	16
1.5	Конфлікти та переговори	12	2	2	8
1.6	Модульна контрольна робота № 1	4	-	2	2
1.7	Всього за модулем № 1	66	10	14	42
Модуль № 2 «Управління розвитком людського капіталу підприємства»					
2.1	Рекрутинг	8	2	2	4
2.2	Адаптація	8	2	2	4
2.3	Мотивація як ефективний механізм управління людським капіталом	20	2	2	16
2.4	Навчання, розвиток та оцінка персоналу	22	2	2 2	16
2.5	Кадрове діловодство. Сучасний досвід управління людським капіталом	22	2	2 2	16
2.6	Модульна контрольна робота № 2	4	-	2	2
2.7	Всього за модулем № 2	84	10	16	58
Усього за 4 семестр		150	20	30	100
Усього за навчальною дисципліною		150	20	30	100

2.2. Лекційні заняття, їх тематика і обсяг

№ з/п	Тематика занять	Обсяг навчальних занять (год.)	
		Денна форма навчання	
		Лекції	СР
Модуль № 1 «Теоретичні основи управління людським капіталом»			
1.1	Теоретичні основи управління людським капіталом у системі менеджменту організації. передумови розвитку теорії людського капіталу	2	2
1.2	PR та комунікації у роботі HR-ів. Правила ефективного спілкування.	2	2

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 19.01-01-2024
стор. 9 з 14			

№ з/п	Тематика занять	Обсяг навчальних занять (год.)	
		Денна форма навчання	
		Лекції	СР
1.3	Секрети управління людьми. Психотипи співробітників. Акцентуації характеру. Здібності.	2	2
1.4	Емоційний інтелект як один із ключових чинників сучасного HR менеджменту	2	2
1.5	Конфлікти та переговори	2	2
Усього за модулем № 1		10	10
Модуль № 2 «Управління розвитком людського капіталу підприємства»			
2.1	Рекрутинг	2	2
2.2	Адаптація	2	2
2.3	Мотивація як ефективний механізм управління людським капіталом	2	2
2.4	Навчання, розвиток та оцінка персоналу	2	2
2.5	Кадрове діловодство. Сучасний досвід управління людським капіталом	2	2
Усього за модулем № 2		10	10
Усього за 4 семестр		20	20
Усього за навчальною дисципліною		20	20

2.3. Практичні заняття, їх тематика і обсяг

№ з/п	Тематика занять	Обсяг навчальних занять (год.)	
		Денна форма навчання	
		Практ. заняття	СР
1	2	3	4
Модуль № 1 «Теоретичні основи управління людським капіталом»			
1.1	Теоретичні основи управління людським капіталом у системі менеджменту організації. Передумови розвитку теорії людського капіталу	2	2
1.2	PR та комунікації у роботі HR-ів. Правила ефективного спілкування.	2	2
1.3	Секрети управління людьми. Психотипи співробітників. Акцентуації характеру. Здібності.	2	6
1.4	Емоційний інтелект як один із ключових чинників сучасного HR менеджменту	2 2	14
1.5	Конфлікти та переговори	2	6
1.6	Виконання модульної контрольної роботи № 1	2	2
Усього за модулем № 1		14	32
Модуль № 2 «Управління розвитком людського капіталу підприємства»			
2.1	Рекрутинг	2	2
2.2	Адаптація	2	2
2.3	Мотивація як ефективний механізм управління людським капіталом	2	14
2.4	Навчання, розвиток та оцінка персоналу	2 2	14
2.5	Кадрове діловодство. Сучасний досвід управління людським капіталом	2 2	14

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»	Шифр документа	СМЯНАУ РП 19.01-01-2024
стор. 10 з 14			

№ з/п	Тематика занять	Обсяг навчальних занять (год.)	
		Денна форма навчання	
		Практ. заняття	СР
1	2	3	4
	Виконання модульної контрольної роботи № 2	2	2
	Усього за модулем № 2	16	48
	Усього за 4 семестр	30	80
	Усього за навчальною дисципліною	30	80

2.4. Самостійна (індивідуальна) робота аспіранта, її зміст та обсяг

№ з/п	Зміст самостійної роботи аспіранта	Обсяг навчальних занять (год.)	
		Денна форма навчання	
		СР	
1.1	Опрацювання лекційного матеріалу	20	
1.2	Підготовка до практичних занять	76	
1.3	Модульна контрольна робота № 1	2	
1.4	Модульна контрольна робота № 2	2	
	Усього за 4 семестр	100	
	Усього за навчальною дисципліною	100	

3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

3.1. Методи навчання

При вивченні навчальної дисципліни «Управління людським капіталом» використовуються такі методи навчання:

- Системний підхід у навчанні та проведенні наукових досліджень з урахуванням тем дисертаційних робіт та наукових інтересів здобувачів вищої освіти (аспірантів).
- Синергетичне поєднання освітньої та наукової складових під час підготовки аспірантів.
- Проблемно-орієнтований стиль викладання.

Для активізації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти під час вивчення дисципліни застосовуються навчальні технології: робота в малих групах, семінар-дискусія, мозкова атака, кейс презентація тощо.

3.2. Рекомендована література

3.2.1. Базова література

3.2.1. Бліхар В., Верескля М., Михаліцька Н. Офіс-менеджмент: навч.-метод. посіб. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 348 с.

3.2.2. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 528 с. URL: http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnolohii_upravlinnia_personalom.pdf

3.2.3. Кириленко О.М., Новак В.О., Лук'яненко М.О. Розвиток та управління талантами в системі HR-менеджменту. Економіка. Фінанси. Право. – 2023. – №11. – С. 12-21.

3.2.4. 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.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 19.01-01-2024
		стор. 11 з 14	

3.2.5. Шахова О., Самойлова В. Сила HR. Як досягати цілей бізнесу. Київ: Віват, 2022. 400 с.

3.2.6. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page Publishers.

3.2.2. Допоміжна література

3.2.7. Гудзь О.Є., Стрельнікова С.Ю. Управління стратегічними змінами: навч. посіб. Львів: «Галицька видавнича спілка», 2021. 200 с.

3.2.8. Разумова К.М., Ігнатюк В.В. Вивчення зарубіжного досвіду мотивації праці та імплементація його в сучасних кризових умовах // Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: Матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. - Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2020. – С. 83-84.

3.2.9. Zaid, Ahmed A., Ayham A. M. Jaaron @ Abdul Talib Bon (2020). The Impact of Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management Practices on Sustainable Performance: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–79.

3.3. Інформаційні інтернет-ресурси

3.3.1. Companion UA Новини українського бізнесу <http://companion.ua/>

3.3.2. Офіційний сайт Державної авіаційної служби України. URL: <http://www.avia.gov.ua>

3.3.3. Офіційний сайт Міністерства інфраструктури України. URL: <https://mtu.gov.ua>

3.3.4. Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/RozvitokMalogoISerednogoPidprimnitstva>

3.3.5. Офіційний сайт Інституту економіки та прогнозування Національної академії наук України. URL: <http://ief.org.ua>

3.3.6. Портал для підприємців. URL: <https://sme.gov.ua/>

3.3.7. Пошук кандидатів // <http://hh.ua/>

3.3.8. Management.com.ua // <http://www.management.com.ua/>

4. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

4.1. Засоби оцінювання результатів навчальної діяльності

Діагностика навчальних досягнень аспірантів здійснюється шляхом обов'язкового виконання аспірантами таких видів навчальної діяльності:

- поточний контроль здійснюється шляхом оцінки роботи здобувача на контактних заняттях, підготовлених наукових статей, виступів на наукових конференціях та інших публічних заходах, виконання науково-дослідницьких завдань тощо;
- підсумковий контроль здійснюється у формі екзамену з урахуванням накопичених балів поточного контролю.

4.2. Форми контролю результатів навчання та їх оцінювання

4.2.1. Оцінювання навчальної роботи аспіранта здійснюється в балах відповідно до табл.4.1.

Таблиця 4.1

Види навчальної роботи	Максимальна кількість балів
	Модуль № 1
Виконання завдань на практичних/лаб. заняттях (на знання теоретичного матеріалу, розв'язання задач)	7 б × 5 = 35
Виконання тестових завдань	5 б × 1 = 5

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 19.01-01-2024
		стор. 12 з 14	

Види навчальної роботи	Максимальна кількість балів
	Модуль № 1
Модульна контрольна робота № 1	10
Поточна модульна оцінка № 1	50
Всього за модулем № 1	50
Види навчальної роботи	Модуль № 2
Виконання завдань на практичних/лаб. заняттях (на знання теоретичного матеріалу, розв'язання задач)	$6 \times 5 = 30$
Виконання тестових завдань	$5 \times 2 = 10$
Модульна контрольна робота № 2	10
Поточна модульна оцінка № 2	50
Усього за модулем № 2	50
Підсумкова рейтингова оцінка	100
Усього за дисципліною	100

4.2.2. Переведення підсумкової рейтингової оцінки в балах в оцінки за національною шкалою та шкалою ECTS здійснюється відповідно до табл. 4.2.

Таблиця 4.2

Відповідність підсумкової рейтингової оцінки в балах оцінці за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	Відмінно (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)
82-89	Добре	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)
75-81		C	Добре (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)
67-74	Задовільно	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)
60-66		E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальним критеріям)
35-59	Незадовільно	FX	Незадовільно (з можливістю повторного складання)
1-34		F	Незадовільно (з обов'язковим повторним курсом)

4.2.3. Підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни заноситься до заліково-екзаменаційної відомості, індивідуального навчального плану аспіранта та до академічної довідки про виконання освітньо-наукової програми.

4.3. Критерії оцінювання досягнень аспірантів.

4.3.1. Критерієм успішного проходження аспірантом оцінювання є досягнення ним

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 19.01-01-2024
		стор. 13 з 14	

мінімальних рівнів оцінок за кожним запланованим видом навчальної діяльності.

Виконані види навчальної роботи зараховуються аспіранту, якщо він отримав за них позитивну оцінку (за національною шкалою) відповідно до даних табл. 4.3.

Таблиця 4.3

**Відповідність рейтингових оцінок за окремі види навчальної роботи
в балах оцінкам за національною шкалою**

Рейтингова оцінка в балах			Оцінка за національною шкалою
Виконання завдань на практичних заняттях	МКР 1 та МКР 2	Поточна оцінка	
36-40	9-10	90-100	Відмінно
30-35	8	75-89	Добре
24-29	6-7	60-74	Задовільно
менше 24	менше 6	менше 60	Незадовільно

4.3.2. Аспірант допускається до виконання модульної контрольної роботи за умови наявності у нього поточної модульної рейтингової оцінки величиною не менше 60% максимальної поточної модульної рейтингової оцінки.

Слід мати на увазі, що отримання аспірантом лише мінімальних оцінок за виконання окремих видів навчальної роботи з певного модуля може виявитися недостатнім для отримання допуску до виконання модульної контрольної роботи та потребуватиме виконання ним додаткового індивідуального завдання, захистити його з позитивною оцінкою в балах, яка буде додана до поточної модульної рейтингової оцінки.

4.3.3. До заліку аспірант допускається за умови отримання позитивних (за національною шкалою) контрольних модульних рейтингових оцінок.

У разі отримання незадовільних модульних контрольних рейтингових оцінок аспірант повинен повторно пройти відповідний контроль в установленому порядку. При повторному його проходженні максимальна величина рейтингової оцінки в балах не повинна перевищувати максимальне значення оцінки «Добре» за національною шкалою.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління людським капіталом»	Шифр документа	СМЯНАУ РП 19.01-01-2024
		стор. 14 з 14	

(Ф 03.02–01)

АРКУШ ПОШИРЕННЯ ДОКУМЕНТА

№ прим.	Куди передано (підрозділ)	Дата видачі	П.І.Б. отримувача	Підпис отримувача	Примітки
1	БАН	31.10.2024	Робітченко О.С.		

(Ф 03.02–02)

АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Підпис ознайомленої особи	Дата ознайомлення	Примітки

(Ф 03.02–04)

АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ РЕВІЗІЇ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Дата ревізії	Підпис	Висновок щодо адекватності

(Ф 03.02–03)

АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН

№ зміни	№ листа (сторінки)				Підпис особи, яка внесла зміну	Дата внесення зміни	Дата введення зміни
	Зміненого	Заміненого	Нового	Анульованого			

(Ф 03.02–32)

УЗГОДЖЕННЯ ЗМІН

	Підпис	Ініціали, прізвище	Посада	Дата
Розробник				
Узгоджено				
Узгоджено				