Міністерство освіти і науки України
Сумський національний аграрний університет
Факультет економіки і менеджменту
Кафедра менеджменту ім.професора Л.І.Михайлової

Робоча програма (силабус) освітнього компонента

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

статус - вибірковій

Реалізується в межах освітньо-наукової програми «Менеджмент»

за спеціальністю D3 «Менеджмент»

на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти

Суми – 2026

Розробник: **Сохань І.В., д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім.професора Л.І.Михайлової**

(прізвище, ініціали)(вчений ступінь та звання, посада)

Розглянуто, схвалено та затверджено на засіданні кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової	Протокол № 15 від 02 червня 2026 р.
	Завідувач кафедри _____ **Альвіна ОРЄХОВА**

Погоджено:

Гарант освітньої програми _____ **Інна СОХАНЬ**

Декан факультету, де реалізується освітня програма _____ **Світлана ЛУКАШ**

Рецензія на робочу програму надана : _____ (_____)

підпис ПІБ

_____ (Хорченко В.М.)

підпис ПІБ

Методист відділу якості освіти, ліцензування та акредитації _____ (Надія Баранік)

Зареєстровано в електронній базі: дата 17.06. 2026 р.

© СНАУ, 2026

Інформація про перегляд робочої програми (силабусу):

Навчальний рік, в якому вносяться зміни	Номер додатку до робочої програми з описом змін	Зміни розглянуто і схвалено		
		Дата та номер протоколу засідання кафедри	Завідувач кафедри	Гарант освітньої програми

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

<table>
<tr><td>1.</td><td>Назва ОК</td><td colspan="6">Управління людським капіталом</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Факультет/кафедра</td><td colspan="6">Факультет економіки і менеджменту/ кафедра менеджменту ім.професора Л.І.Михайлової</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Статус ОК</td><td colspan="6">Обов’язковий / вибірковий</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Програма/Спеціальність (програми), складовою яких є ОК для (заповнюється для обов’язкових ОК)</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>5.</td><td>ОК може бути запропонований для (заповнюється для вибіркових ОК)</td><td colspan="6">Освітньо-наукової програми «Менеджмент» за спеціальністю D3 «Менеджмент»</td></tr>
<tr><td>6.</td><td>Рівень НРК</td><td colspan="6">НРК України – 8 рівень, FQ-EHEA – третій цикл, EQF-LLL – 8 рівень</td></tr>
<tr><td>7.</td><td>Семестр та тривалість вивчення</td><td colspan="6">3 семестр, 15 тижнів</td></tr>
<tr><td>8.</td><td>Кількість кредитів ЄКТС</td><td colspan="6">5</td></tr>
<tr><td rowspan="3">9.</td><td rowspan="3">Загальний обсяг годин та їх розподіл</td><td colspan="4">Контактна робота(заняття)</td><td colspan="2" rowspan="2">Самостійна робота</td></tr>
<tr><td colspan="2">Лекційні</td><td colspan="2">Практичні /семінарські</td></tr>
<tr><td>Денна</td><td>Заоч</td><td>Денна</td><td>Заоч.</td><td>Денна</td><td>Заоч.</td></tr>
<tr><td>20</td><td>20</td><td>30</td><td>30</td><td>100</td><td>100</td></tr>
<tr><td>10.</td><td>Мова навчання</td><td colspan="6">Державна</td></tr>
<tr><td>11.</td><td>Викладач/Координатор освітнього компонента</td><td colspan="6">Координатор – денна форма навчання – Сохань Інна Віталіївна, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту ім.професора Л.І.Михайлової. Години консультацій – кожного вівторка о 12.15, платформа Zoom.</td></tr>
<tr><td>12.</td><td>Контактна інформація</td><td colspan="6">inna.sokhan@snau.edu.ua</td></tr>
<tr><td>13.</td><td>Загальний опис освітнього компонента</td><td colspan="6">Освітній компонент «Управління людським капіталом» є важливою складовою підготовки фахівців та займає суттєве місце в майбутній практичній діяльності. Важливість курсу визначається формуванням у здобувачів розуміння ролі людського капіталу як ключового ресурсу та головного чинника розвитку економічних систем на всіх організаційних рівнях, що викликає необхідність розробки концепції ефективного управління цим ресурсом. Освітній компонент зорієнтований на отримання фахових компетентностей щодо здатностей системно управляти людським капіталом, вибудовувати сучасні моделі і системи формування, управління та розвитку людського капіталу на різних організаційних рівнях, впроваджувати концепцію</td></tr>
</table>

		Life Long Learning як інструмент розвитку людського капіталу.
14.	Мета освітнього компонента	Формування керівників нового типу, здатних забезпечити комплексний підхід до управління та оптимізації таких ресурсів компанії, як працівники та їхні навички, уміння, здібності тощо та перетворити їх на чинники конкурентоспроможності організації.
15.	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	1. Освітній компонент базується на такому курсі, як: ОК3, ОК5, ОК6 2. Освітній компонент є основою для підготовки дисертаційної роботи
16.	Політика академічної доброчесності	Відповідно до Кодексу академічної доброчесності Сумського НАУ, академічна доброчесність – це сукупність принципів, правил поведінки учасників освітнього процесу, спрямованих на формування самостійної і відповідальної особистості, спроможної вирішувати завдання відповідно до освітнього рівня з дотриманням норм права та суспільної моралі. Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю, результатів навчання. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається нормативними документами Сумського національного аграрного університету, зокрема Кодексу академічної доброчесності, Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в Сумському НАУ (повний перелік нормативних документів розміщений на сайті університету https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/akademichna-dobrochesnist/). За порушення академічної доброчесності здобувачі вищої освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності, а саме: − академічне шахрайство (користування телефоном при написанні письмових робіт) призведе до повторної здачі роботи; − списування та замовлення роботи сторонньому виконавцю - від першого попередження до анулювання роботи; − плагіат призведе до анулювання роботи
17.	Посилання на курс у системі Moodle	
18.	Ключові слова:	Менеджмент, людський капітал, інновації, персонал, розвиток

2. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ПРОГРАМНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАВЧАННЯ

Результати навчання за ОК: Після вивчення освітнього компонента студент очікувано буде здатен…»	Програмні результати навчання, на досягнення яких спрямований ОК (зазначити номер згідно з нумерацією, наведеною в ОП)			Як оцінюється РНД
	$ПРН_5$	$ПРН_9$	$ПРН_{10}$	
ДРН 1. Розуміти сутність та принципи управління людським капіталом; роль та взаємозв'язок складових компонентів системи відносин в організації, формулювати проблему та оцінювати результати.		X		Виконання аналітично-дослідних завдань
ДРН 2. Досліджувати структурні елементи системи управління людським капіталом, використовувати новітні інструменти, технології та методологію досліджень в поєднанні з сучасною наукою управління, знати підходи до формування системи управління людським капіталом.	X			Індивідуальне завдання (проєкт)
ДРН 3. Застосовувати новітні теорії та концепції управління, створювати ресурсну концепцію управління людським капіталом відповідно до поставлених завдань дослідження.			X	Тест множинного вибору

ПРН05. Глибоко розуміти загальні принципи та методи управлінських наук, а також методологію наукових досліджень, застосувати їх у власних дослідженнях у сфері менеджменту та у викладацькій практиці.

ПРН09. Демонструвати системний науковий світогляд, раціонально осмислювати виклики, що постають перед наукою у контексті соціально-економічних та екологічних проблем сучасності (етичні дилеми, цінності, глобальні суспільні трансформації).

ПРН10. Розвивати теорії, концепції та принципи менеджменту для реалізації принципів сталого розвитку на різних рівнях управління, інтегрувати отримані результати дослідження у логічні структури для вирішення теоретичних і практичних проблем менеджменту відповідно до теми власного дослідження.

3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМОПОНЕНТА (ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ)

Тема. Перелік питань, що будуть розглянуті в межах теми	Розподіл в межах загального бюджету часу		Рекомендована література
	Аудиторна Робота: лк/пз (оч/заоч)	Самостійна робота	

Тема 1. Теорія людського капіталу як етап розвитку науки управління. План 1. «Механістичний підхід» до управління людиною класичної школи менеджменту («тейлоризм», „адміністративна наука” А.Файоля). 2. Поведінкова школа менеджменту (Хотторнські дослідження Э. Мейо, теорії «Х» і «У» Д.Мак Грегора та ін.). 3. Підходи до менеджменту персоналу в постіндустріальному суспільстві. Порівняльний аналіз американського і японського підходів до управління персоналом (Теорія «Z» У.Оучи). 4. Основні тези теорії “людського капіталу”. Традиційний і альтернативний підходи до визначення компонентів людського капіталу. 5. Особливості сучасної концепції менеджменту людських ресурсів.	2	4	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12
Тема 2. Людський капітал в системі чинників соціально-економічного розвитку. План 1. Людський капітал на рівні індивідуума, підприємства та національному. 2. Людський капітал як чинник факторного розподілу доходів та державного перерозподілу. 3. Людський капітал як ресурс соціально-економічного розвитку. Зв’язок між розвитком людського капіталу і рівнем та якістю життя населення.	2	2	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11,12
Тема 3. Індикатори розвитку людського капіталу План: 1. Показники, що характеризують рівень розвитку людського капіталу на рівні підприємства, методика їх розрахунку та необхідні для цього джерела інформації. 2. Аналіз основних індикаторів розвитку людського капіталу в Україні. 2. Позиції України серед інших країн світу за індикаторами індексу	2	4	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 17, 19

людського розвитку, що публікуються Програмою розвитку ООН.				
Тема 4. Формування людського капіталу План 1. Вплив демографічних та соціально-економічних чинників на формування людського капіталу в Україні. 2. Сутність інноваційної функції людського капіталу на різних організаційних рівнях. 2. Вплив міграційних процесів на формування освітньої складової людського капіталу.	2	2	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13
Тема 5. Системні концепції менеджменту людського капіталу План 1. Розвиток концепції управління людським капіталом. 2. Принципи управління розвитком людського капіталу на підприємстві. 3. Life Long Learning 4.Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок	2	2	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 18, 19,20
Тема 6. Формування HCM (Human Capital Management) на підприємстві План 1. Ключові фактори управління людським капіталом 2. Інструменти та технології управління людським капіталом 3. Hiring та Recruting в системі управління людським капіталом 4. Інтелектуалізація праці	2	2	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 15
Тема 7. Управління розвитком людського капіталу на державному та місцевому рівнях План 1. Роль окремих державних органів у забезпеченні розвитку людського капіталу. 2. Роль громадських організацій у формуванні людського капіталу в країні. 3. Інвестиції в розвиток людського капіталу	2	2	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11

Тема 8. KPI оцінки ефективності HC менеджменту План 1. Сучасні виклики та проблеми оцінювання людського капіталу 2. Групування показників оцінювання людського капіталу підприємства 3. Мотивація та немонетарна оцінка людського капіталу	2	6	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 17, 19, 20
Тема 9. Системний підхід до управління розвитком людським капіталом План 1. Управління командою як система і як процес. Завдання системи управління персоналом. 2. Системні методи управління командами. Стиль управління керівника та його функції. 3. Визначення перспектив команди. 4. Формування системи управління командою. Чинники, що впливають на формування системи управління персоналом підприємства.	2	4	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 15
Тема 10. Міжнародний досвід управління людським капіталом та його застосування в умовах глобалізації План 1. Роль окремих міжнародних організацій у формуванні людського капіталу в країні. 2. Рекомендації з підвищення національної стійкості в контексті розвитку людського капіталу.	2	2	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 15, 20
Всього	**20**	**30**	**100**	

4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	**Методи викладання** (робота, що буде проведена викладачем під час аудиторних занять, консультацій)	**Методи навчання** (які види навчальної діяльності має виконати студент самостійно)

ДРН 1. Розуміти сутність та принципи управління людським капіталом; роль та взаємозв'язок складових компонентів системи відносин в організації, формулювати проблему та оцінювати результати.	Лекція із застосуванням мультимедійних технологій, рішення ситуативних задач, case-study, тематична дискусія	Робота з літературними джерелами, електронними ресурсами з елементами пошукової спрямованості, виконання індивідуальних завдань.
ДРН 2. Досліджувати структурні елементи системи управління людським капіталом, використовувати новітні інструменти, технології та методологію досліджень в поєднанні з сучасною наукою управління, знати підходи до формування системи управління людським капіталом.	Лекція із застосуванням мультимедійних технологій, рішення ситуативних задач, case-study, тематична дискусія	Робота з літературними джерелами, електронними ресурсами з елементами пошукової спрямованості, виконання індивідуальних завдань.
ДРН 3. Застосовувати новітні теорії та концепції управління, створювати ресурсну концепцію управління людським капіталом відповідно до поставлених завдань дослідження.	Лекція із застосуванням мультимедійних технологій, рішення ситуативних задач, case-study, тематична дискусія	Робота з літературними джерелами, електронними ресурсами з елементами пошукової спрямованості, виконання індивідуальних завдань.

Під час лекцій та практичних занять будуть застосовані такі методи навчання:

Пояснення. Тлумачення понять, явищ, принципів, термінів тощо, переважно під час викладання нового матеріалу.

Навчальна дискусія. Це обговорення важливого питання, обмін думками між здобувачами вищої освіти та/або викладачем, спрямовані не лише на засвоєння нових знань, а й на створення емоційно насиченої атмосфери, яка б сприяла глибокому проникненню в істину.

Ілюстрування. Застосування презентацій та іншого медіа-контенту для підкріплення матеріалу, який пояснюється, обговорюється або завдань, які виконуються.

Демонстрування. Показ викладачем навчальних матеріалів у динаміці (використання фахових програм, ,ситуацій тощо).

Письмові та усні контрольні завдання. Самостійна концентрація та відтворення отриманих знань та навичок в умовах обмеженого часу та джерел інформації.

Розв'язання задач. Алгоритмічний пошук рішення через застосування типових прийомів, який на відміну від рішення кейсів, не вимагає ідентифікації проблеми та оригінальних підходів до її розв'язання.

Демонстрація та обговорення презентацій. Наочний показ медіа-супроводу усного виступу з елементами дискусії.

Порівняння. За його допомогою встановлюють спільні і відмінні ознаки предметів і явищ.

Вправи. За своєю суттю вони є багаторазовим повторенням певних дій або видів діяльності з метою їх засвоєння, яке спирається на розуміння і супроводжується свідомим контролем і корегуванням. У навчальному процесі використовують такі види вправ: підготовчі (готують здобувачів вищої освіти до сприймання нових знань і способів їх застосування на практиці);

вступні (сприяють засвоєнню нового матеріалу на основі розрізнення споріднених понять і дій); пробні (перші завдання на застосування щойно засвоєних знань); тренувальні (сприяють формуванню навичок у стандартних умовах: за зразком, інструкцією, завданням); творчі (за змістом і методикою виконання наближаються до реальних життєвих ситуацій); контрольні (переважно навчальні: письмові, графічні, практичні вправи).

Метод аналізу. Сутність його полягає у вивченні предметів чи явищ за окремими ознаками і відношеннями, у поділі на елементи, осмисленні зв'язків між ними.

5. ОЦІНЮВАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ

5.1.Сумативне оцінювання

5.1.1. Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
1.	Виконання аналітично- дослідних завдань	*40 балів / 40%*	*На 6,13 тижнях*
2.	Індивідуальне завдання	*30 балів / 30 %*	*На 14 тижні*
3.	Тест множинного вибору (підсумок)	*30 балів / 30%*	*На 15 тижні*

5.1.2. Критерії оцінювання

Компонент	**Незадовільно**	**Задовільно**	**Добре**	**відмінно**
Виконання аналітично-дослідних завдань	*< 15 балів*	*15-20 балів*	*21-25 балів*	*26-30 балів*
	Не вирішені основні числові задачі	*Не вирішена більшість задач, використовуються обмежені методи*	*Вирішена низка ситуаційних задач, використовуючи відповідні методи*	*Вирішувались складні числові проблеми, використовуючи відповідні методи.*
Індивідуальне (творчо-пошукове завдання)	*<15 балів*	*15-24 балів*	*25-35 балів*	*36-40 балів*
	Вимоги щодо завдання не виконано	*Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкрити, відсутній аналіз інших підходів до питання*	*Виконано усі вимоги завдання*	*Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми*
Тест множинного вибору	*<6 балів*	*7-10 балів*	*11-13 балів*	*14-15 балів*
	< 6вірних відповідей	*7-10 вірних відповідей*	*11-13 вірних відповідей*	*14-15 вірних відповідей*
	Вимоги щодо завдання не виконано	*Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкрити, відсутній аналіз інших підходів до питання*	*Виконано усі вимоги завдання*	*Виконаоу усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми*
Всього:	***<60 балів***	***60-74***	***75-89***	***90-100***

5.2.Формативне оцінювання:

Для оцінювання поточного прогресу у навчанні та розуміння напрямів подальшого удосконалення передбачено

№	***Елементи формативного оцінювання***	***Дата***

1.	Усне опитування-дискусія після вивчення кожної теми	*Після кожної лекції.*
2.	Усний зворотній зв'язок викладача з настановами по аналітично-розрахункових завданнях.	*На 6,13 тижнях*
3.	Групове обговорення щодо індивідуальному (творчо-пошуковому завданню)	*На 10 тижні*
4.	Усний зворотній зв'язок викладача з рекомендаціями по індивідуальному завданню	*На 13 тижні*
5.	Презентація індивідуального завдання	*На 14 тижні*
6.	Самооцінювання тесту множинного вибору.	*На 15 тижні*

5.3. Шкала оцінювання, що діє в Університеті:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	**Оцінка ECTS**	**Оцінка за національною шкалою**	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	**для заліку**
90 – 100	**A**	відмінно	зараховано
82-89	**B**	добре	
75-81	**C**		
69-74	**D**	задовільно	
60-68	**E**		
35-59	**FX**	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	**F**	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

6.1. Основні джерела

6.1.1. Підручники/посібники

1. Claudia Goldin. Human Capital [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf
2. Gary S. Becker. Human Capital [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html
3. Брюховецька Н.Ю., Іваненко Л.В. (2020). Оцінювання людського капіталу та доданої вартості підприємств: теорія та практика: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 184 с. – Режим доступу: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2020/08/monohrafyia_briukhovetskaia_yvanenko_2020_compressed.pdf
4. Коломієць В. М. Розвиток людського капіталу національної економіки: інституціональний підхід. Мелітополь : Колор Принт, 2019. 358 с.
5. Петруня Ю. Є., Петруня В. Ю. Менеджмент. Практикум : навч. посібник. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2019. 104 с.
6. Головіна О. Г. Управління людським капіталом: теорія, методологія, практика : монографія. Київ : НУБіП, 2019. 473 с.
7. Sveiby K.E. The New Organizational Wealth: Managing and Knowledge Based Assets [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

https://books.google.com.ua/books/about/The_New_Organizational_Wealth.html?id=xKNXlgaeCjAC&redir_esc=y

6.1.2. Методичне забезпечення

8. Менеджмент: навчальний посібник для студентів спеціальності: 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування», 073 «Менеджмент», 075 «Маркетинг», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», 051 «Економіка», 281 «Публічне управління та адміністрування», для денної та заочної форми навчання /укл.: Харченко Т.М., Сохань І.В., Ткаченко В.В. - Суми, 2022. - 286 с.
9. Навчально-методичні матеріали курсу "Менеджмент" в системі дистанційного навчання MOODLE: https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=4155
10. Сохань І. (2025) Управління людським капіталом: методичні рекомендації для проведення практичних занять для здобувачів освіти на третьому освітньо-науковому рівні за спеціальністю 073 Менеджмент, Суми: СНАУ, 89 стор.
11. Сохань І. (2025) Управління людським капіталом: методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів освіти на третьому освітньо-науковому рівні за спеціальністю 073 Менеджмент, Суми: СНАУ, 74 стор.
12. Сохань І. (2025) Управління людським капіталом: конспект лекцій для здобувачів освіти на третьому освітньо-науковому рівні за спеціальністю 073 Менеджмент, Суми: СНАУ, 139 стор.

6.2. Додаткові джерела

11. Залознова Ю. С., Азьмук Н. А. (2022). Людський капітал в умовах війни: втрати та здобутки. *Економіка та суспільство*. Випуск № 38, С. 54-64.
12. Васильців, Т. Г., Мульска, О. П., Лупак, Р. Л., Бідак, В. Я. (2022). Збереження людського капіталу в умовах війни (чинник соціальної вразливості населення): постановкапроблеми. *Вісник ЛТЕУ*. Економічні науки, № 67. С 43-48.
13. . Ночка М. (2022). Підходи до оцінки людського капіталу. *Bulletin of Sumy National Agrarian University.* № 1 (87). С. 51-57. https://doi.org/10.32845/bsnau.2021.1.8
14. Новікова О., Залознова Ю., Азьмук Н. (2022). Відновлення людського капіталу країни у післявоєнний період з використанням переваг цифровізації. Журнал європейської економіки. Том 21. No 4 (83). С. 407-427
15. Приймак В., Вишневська С., Головньов В. (2023). Втрати людського капіталу в регіонах України за період російської військової агресії. *Підприємництво та інновації*. № 29. С. 114-121. URL: https://doi.org/10.32782/2415-3583/29.18
16. Сидоров О. (2022). Особливості людського капіталу в сучасних умовах розвитку України. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Спеціальний випуск № 2. С. 36-42.
17. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ [Електронний ресурс] / Центр Разумкова. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL. pdf.
18.Li Z., Li Z., Sokhan I., Zhuquan Y. (2023) "Study on the Features of Balanced Economic and Social Development in Ethnic Regions of Southwest China under the Perspective of Common Prosperity." Business Inform 4:21–26. https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-4-21-26
19. Сохань, І., Li, Z. (2023). Контрзаходи подолання соціально-економічної нерівності в районах етнічних меншин південно-західного Китаю. Економіка та суспільство, (52). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-94
20.Sokhan I, Jiren L, Kandahura K, Hoi N, Matkovskyi P. Innovative Solutions in Administrative Management: Trends and Prospects. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias [Internet]. 2024 Dec. 31 [cited 2025 Feb. 19];3:.655. Available from: https://conferencias.ageditor.ar/index.php/sctconf/article/view/655

21.Tetyana Kharchenko, Inna Sokhan, Volodymyr Shalimov, Nataliia Baistriuchenko and Nataliia Klietsova (2024). Management of social responsibility strategies of multinational corporations in russia during the war against Ukraine. Problems and Perspectives in Management, 22(4), 95-107. doi:10.21511/ppm.22(4).2024.08

6.3. Програмне забезпечення

Стандартні пакети прикладних програм MS Office

6.4. Інформаційні ресурси:

19. Форум людського капіталу 2023. https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/human-capital-ua-v-ukrayini- vidbuvsya-forum-prysvyachenyy-lyudskomu-kapitalu
20.Coursera. HRM. https://www.coursera.org/articles/human-capital-management?trk_ref=search-bar-autorecs

Рецензія на робочу програму (силабус) ОК Управління людським капіталом

Розроблену викладачем кафедри менеджменту Сохань І.В.

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента гарантом або членом проєктної групи	**Так**	**Ні**	**Коментар**
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають передбаченим ПРН (для обов'язкових ОК)			
Результати навчання за освітнім компонентом дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			

Член проектної групи ОП _____ _____ _____
(назва) (ПІБ) (підпис)

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента викладачем відповідної кафедри	**Так**	**Ні**	**Коментар**
Загальна інформація про освітній компонент є достатньою			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			
Результати навчання (ДРН) стосуються компетентностей студентів, а не змісту дисципліни (містять знання, уміння, навички, а не теми навчальної програми дисципліни)			
Зміст ОК сформовано відповідно до структурно-логічної схеми			
Навчальна активність (методи викладання та навчання) дає змогу студентам досягти очікуваних результатів навчання (ДРН)			
Освітній компонент передбачає навчання через дослідження, що є доцільним та достатнім для відповідного рівня вищої освіти			
Стратегія оцінювання в межах освітнього компонента відповідає політиці Університету/факультету			
Передбачені методи оцінювання дозволяють оцінити ступінь досягнення результатів навчання за освітнім компонентом			
Навантаження студентів є адекватним обсягу освітнього компонента			
Рекомендовані навчальні ресурси є достатніми для досягнення результатів навчання (ДРН)			
Література є актуальною			
Перелік навчальних ресурсів містить необхідні для досягнення ДРН програмні продукти			

Рецензент (викладач кафедри) _____ _____ _____
(назва) (посада, ПІБ) (підпис)