

Силабус курсу:

## СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ



СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

<b>Ступінь вищої освіти:</b>	магістр
<b>Спеціальність:</b>	051 «Економіка», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
<b>Рік підготовки:</b>	1
<b>Семестр викладання:</b>	осінній
<b>Кількість кредитів ЄКТС:</b>	4
<b>Мова(-и) викладання:</b>	українська
<b>Вид семестрового контролю</b>	іспит

**Автор курсу та лектор:**

д.е.н., доц., Хандій Олена Олексіївна

вчений ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по-батькові

доцент кафедри економіки і підприємництва

посада

alyona.khandiy@gmail.com

+38-050-426-46-

509аГК, за

07

розкладом

електронна адреса

телефон

месенджер

консультації

**Викладач лабораторних занять:\***

вчений ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по-батькові

посада

електронна адреса

телефон

месенджер

консультації

**Викладач практичних занять:\***

вчений ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по-батькові

посада

електронна адреса

телефон

месенджер

консультації

\* – 1) дані підрозділи вносяться до силабусу в разі, якщо практичні та (або) лабораторні заняття проводить інший викладач, котрий не є автором курсу та лектором; 2) припустимо змінювати назву підрозділу на «Викладач лабораторних та практичних занять:», якщо лабораторні та практичні заняття проводить один викладач, котрий не є автором курсу та лектором.

### **Анотація навчального курсу**

#### ***Цілі вивчення курсу:***

Мета дисципліни “Соціальний капітал” – надання знань про теоретичні засади, інструментарій та методи розвитку соціального капіталу.

Завдання дисципліни “Соціальний капітал” – вивчення методології розвитку соціального капіталу; набуття навичок соціальновідповідального мислення та практичного застосування методологічного апарату дисципліни, оволодіння методом кейс-аналізу, навичками аналітичного обґрунтування розв’язання проблем розвитку соціального капіталу.

Курс може бути корисним студентам спеціальностей 051 «Економіка», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», а також майбутнім менеджерам і фінансистам.

#### ***Результати навчання:***

Після вивчення курсу “Соціальний капітал” студент **повинен мати** цілісне уявлення про людський та соціальний капітал, інвестиції в них, а також володіти практичними навичками розвитку особистості.

В результаті студент **повинен знати** види інвестицій в людський капітал та їх ефективність, питання лідерства в організації, управління конфліктами, кар’єрою та особистісним розвитком.

Після прослуховування курсу студент **повинен вміти** аналізувати різні аспекти соціального та людського капіталу: планування та управління кар’єрою, якість життя та значення освіти у формуванні людського капіталу; професійно оцінювати ефективність здійснення інвестицій в людський капітал; здійснювати економічний аналіз та прогнозувати ситуацію щодо індексу людського розвитку.

#### ***Передумови до початку вивчення:***

Базові знання та уявлення з менеджменту та управління персоналом.

### **Мета курсу (набуті компетентності)**

Внаслідок вивчення даного навчального курсу здобувач вищої освіти набуде наступних компетентностей:

ЗК1.Здатність критично мислити та генерувати нові ідеї.

ЗК3.Здатність проявляти лідерські навички, мотивувати людей, працювати у команді.

ЗК5. Здатність працювати в команді.

СК5.Здатність розуміти ключові тренди соціально-економічного та демографічного розвитку.

СК7.Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.

## Структура курсу

№	Тема	Години (Л/ЛБ /ПЗ)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
1.	Соціальний капітал підприємства: поняття, рівні, складові	2/0/2	Сутність соціального капіталу. Рівні соціального капіталу. Складові соціального капіталу.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
2.	Розвиток соціального капіталу підприємства	2/0/2	Фактори впливу на розвиток соціального капіталу. Напрями розвитку соціального капіталу підприємства.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
3.	Людський капітал	2/0/2	Концепція людського капіталу. Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
4.	Інвестиції в людський капітал та їх ефективність	2/0/2	Інвестиції в людський капітал. Аналіз зисків і витрат при інвестиціях в освіту. Методи оцінки економічної ефективності інвестування в людський капітал	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
5.	Корпоративна культура як складова соціального капіталу	2/0/2	Поняття та складові корпоративної культури. Структура та типи корпоративної культури. Основні елементи корпоративної культури	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
6.	Лідерство і лідери в організації: теорія і практика	2/0/2	Природа лідерства та його основа. Баланс влади і її форми. Ефективний стиль лідерства: підхід з позицій особистих якостей; поведінковий і ситуаційний підходи. Класифікація стилів керівництва в поведінковому підході.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
7.	Управління конфліктами в організації	2/0/2	Поняття конфлікту, його функції та види. Причини виникнення конфліктів в організації. Етапи процесу конфлікту. Методи профілактики та вирішення конфліктів	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
8.	Управління розвитком персоналу	2/0/2	Теоретико-методологічні аспекти розвитку персоналу. Основні напрями розвитку персоналу.	Участь в обговоренні Тести

№	Тема	Години (Л/ЛБ /ПЗ)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
				Індивідуальні завдання
9.	Організаційний капітал	1/0/1	Організаційний капітал як складова соціального капіталу підприємства. Вплив на кількісні та якісні результати діяльності підприємства. Елементи організаційного капіталу.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання

## Список літератури

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.- К.: Т-во "Знання", КОО, 2001.- 254с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник.- К.: Центр навчальної літератури, 2003.-224с.
3. Людський розвиток в Україні: 2004 рік/Щорічна науково-аналітична доповідь/ За ред. Е. М. Лібанової.- К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004.- 266с.
4. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.- К.,- 2005.- 303 с.
5. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення /– К., 2003.- 313 с.
6. Чекан І. А. Роль та основні завдання Кадрової агенції у розвитку кар'єри випускників // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету 2004.- №5.- С.129-133.
7. Чекан І. А. Проблеми менеджменту економічної освіти в умовах трансформації економіки України // Збірник наукових праць "Актуальні проблеми регіонального розвитку в контексті європейської інтеграції". Вісник ЛКА. Серія економічна.- Вип. 18.- Львів.- 2005.- С. 35-40.
8. Чекан І. А. Розвиток людського капіталу як фактор інвестиційної привабливості економіки "Проблеми развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект". Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2005. – С. 719-724.
9. Чекан І. А. Проблеми міжнародної трудової міграції та демографічного потенціалу західних областей України в контексті національної безпеки // Науково-практичний журнал "Стратегічна панорама" - 2005.- №4- С.164-168.
10. Чекан І. А. Інвестиції в людський капітал у перехідний період України // Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна.- Вип. 20.- Львів.- 2006.- С. 281-287.
11. Чекан І. А. Проблеми підготовки кадрів з вищою освітою для роботи в економічній сфері // Збірник Тернопільського державного економічного університету.-2006 - №2.- С.124-128.
12. Armstrong M. A handbook of human resource practice, 9th edition.-London and Sterling. – 2003 – 979 p.
13. Briscoe D.R., Schuler R. International human resource management.-London and New York.- 2004.- 494 p.
14. Кови С. Р. Семь привычек высокоэффективных людей. – Минск, 2004.- 464 с.

## Додаткова література

1. Wawrzyniak B., Kolandkiewicz. Business development and management education in the content of globalization.Warsaw.- 2000.-239p.
2. Lazear Education in the twenty first century.- Hoover Institution Press Publication.- 2001.- 192 p.
3. Lutz W., Sanderson W., Scherbov S. The end of World Population Growth in the 21st century. New challenges for human capital formation and sustainable development.-London and Sterling.- 341 p.
4. Lleras M. Investing in human capital. A capital markets approach to student funding.- Cambridge university press.-2004.- 224 p.
5. Romer P. Human capital and growth: theory and evidence. NBER working paper № 3173. – 1989. – 41p.
6. Rotemberg J. Competition and human capital accumulation: a theory of interregional specialization and trade.- NBER working paper № 3228. – 1990. – 34p.

7. Hart O. A theory of debt based on the inalienability of human capital. - NBER working paper № 3906. – 1993. – 47p.
8. Sab R., Smith S. Human capital convergence: international evidence.- IMF working paper № 01/32. – march 2001. – 33 p.
9. Tanzi V., Howell H. Zee. Human capital accumulation and public sector growth. IMF working paper № 95/95. – September 1995. – 41p.
10. Arrau P. Human capital and endogenous growth in a large-scale lifecycle model. WB working paper – December 1989.
11. Armstrong M. A handbook of human resource practice , 9th edition.-London and Sterling. – 2003 – 979 p.
12. Randall S. Schuler, Susan E. Managing human resources in cross – border alliances. – London.- 2004.-251p.
13. Briscoe D.R., Schuler R. International human resource management.-London and New York.- 2004.- 494 p.
14. Instrumenty zarządzania zasobem ludzkim w organizacji. Materiały do studiowania pod redakcją M. Juchnowicz.- Warszawa 2001. - 177p.
15. Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi. Pod redakcją T. Rostowskiego.- Warszawa 2004. – 196 p.
16. Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości. Praca zbiorowa pod redakcją M. Juchnowicz.- Warszawa 2004. – 320 p.
17. Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi.- Praca zbiorowa pod redakcją M. Juchnowicz.- Warszawa 2004. – 212 p.
18. Monitor prawa pracy i ubezpieczeń - <http://www.infor.pl/pisma/i65.php?pismo=i65>
19. Personel i Zarządzanie - [http://www.infor.pl/pisma/index\\_n.php?pismo=i13](http://www.infor.pl/pisma/index_n.php?pismo=i13)
20. „Polityka Społeczna - <http://www.ipiss.com.pl/polspo.html>
21. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi - <http://www.ipiss.com.pl/zzl/index.html>

#### **Методичне забезпечення**

1. Методичні вказівки до виконання контрольних робіт з дисципліни «Соціальний капітал підприємства» (для студентів, що навчаються за спеціальностями 051 «Економіка» та 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність») / уклад. Хандій О.О., Ольшанський О.В., Маслош О.В. – Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – с. 19.



## Оцінювання курсу

За повністю виконані завдання студент може отримати визначену кількість балів:

### Денна форма навчання

Інструменти і завдання	Кількість балів
Індивідуальне завдання 1	10
Індивідуальне завдання 2	10
Індивідуальне завдання 3	10
Індивідуальне завдання 4	10
Індивідуальне завдання 5	10
Іспит	50
<b>Разом</b>	<b>100</b>
Активна участь в роботі групи на практичних та лекційних заняттях за темами курсу враховується при визначенні оцінки за індивідуальні завдання в межах 10 балів	

### Для заочної форми навчання

Виконання контрольної роботи оцінюється в 50 балів (max)

Складання іспиту - 50 балів (max)

### Шкала оцінювання студентів

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	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## Політика курсу

*Плагіат та академічна доброчесність:*

Студент може пройти певні онлайн-курси, які пов'язані з темами дисципліни, на онлайн-платформах. При поданні документу про проходження курсу студенту можуть бути перераховані певні теми курсу та нараховані бали за завдання.

Під час виконання завдань студент має дотримуватись політики академічної доброчесності. Запозичення мають бути оформлені відповідними посиланнями. Списування є забороненим.

*Завдання і заняття:*

Всі завдання, передбачені програмою курсу мають бути виконані своєчасно і оцінені в спосіб, зазначений вище. Аудиторні заняття мають відвідуватись регулярно. Пропущені заняття (з будь-яких причин) мають бути відпрацьовані з отриманням відповідної оцінки не пізніше останнього тижня поточного семестру. В разі поважної причини (хвороба, академічна мобільність тощо) терміни можуть бути збільшені.

*Поведінка в аудиторії:*

На заняття студенти вчасно приходять до аудиторії відповідно до діючого розкладу та обов'язково мають дотримуватися вимог техніки безпеки.

Під час занять студенти:

- не вживають їжу та жувальну гумку;
- не залишають аудиторію без дозволу викладача;
- не заважають викладачу проводити заняття.

Під час контролю знань студенти:

- є підготовленими відповідно до вимог даного курсу;
- розраховують тільки на власні знання (не шукають інші джерела інформації або «допомоги» інших осіб);
- не заважають іншим;
- виконують усі вимоги викладачів щодо контролю знань.