

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ДІЛОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ВИКОНАННЯ
ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ**

**З ДИСЦИПЛІНИ “СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ
ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ”**

Освітній рівень: магістр
Статус курсу: вибірковий

I. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Індивідуальна робота – упорядкований спосіб взаємозв'язаної діяльності викладача й студента, спрямований на досягнення мети навчання.

Найбільш раціональним вважається включення індивідуальної роботи зі студентами в навчальний процес після того, як у студентів склалося цілісне уявлення про дисципліну, що вивчається і отримано завдання для самостійної роботи. Ці завдання і є суто змістовою основою, на якій будується індивідуальна робота і які визначають характер взаємодії викладача й студента. Вони включають вивчення студентами найскладнішої навчальної інформації з використанням додаткової навчальної літератури, постановку завдань й питань з практичним фаховим змістом, завдання на порівняння різних точок зору, завдання на аналіз і прогнозування процесів, завдання, що містять проблемні ситуації за фахом.

Зміст та характер завдань відбирається виходячи з їхньої відповідності матеріалу. Завдання мають творчий характер, тому що студент повинен не тільки репродукувати навчальний матеріал, а й намагатися підійти до його виконання творчо, через призму своїх перших індивідуальних уявлень про вивчений матеріал.

Головний метод, що використовується в індивідуальній роботі, – це вільний діалог викладача й студента. Навчальна ситуація може стати ситуацією продуктивної взаємодії, якщо викладач зможе наблизити студента до позицій рівноправного учасника діалогу.

Завдання викладача полягають у тому щоб, по-перше, студент виявив прогалини в засвоєнні знань та набув потребу накопичувати їх самостійно; по-друге, щоб студент усвідомив індивідуальну значущість тих професійних проблем, які обговорювалися в процесі діалогу задля формування спрямованості на такий вид діяльності; по-третє, студент повинен чітко уявляти собі, які навчальні цілі стоять перед ним для самостійного досягнення.

Тому, основною характеристикою блоку індивідуальної роботи вважається те, що вона є тим етапом навчання та засвоєння навчального матеріалу, який призводить до його творчого засвоєння.

II. ПІДГОТОВКА РЕФЕРАТИВНИХ МАТЕРІАЛІВ ТА ЇХНЯ ЕЛЕКТРОННА ПРЕЗЕНТАЦІЯ

Мета:

- поглиблення і закріплення знань, отриманих студентами на лекціях і в ході самопідготовки;
- розвиток у студентів здатності до творчого, самостійного аналізу навчальної і спеціальної літератури;
- вироблення умінь щодо систематизації і узагальнення засвоєного матеріалу і його критичного оцінювання;
- формування навичок практичного застосування своїх знань, аргументованого, логічного і грамотного викладу своїх думок;
- отримання навичок дослідницької роботи, а також комплексного системного підходу до вивчення і застосування спеціальних знань.

Основні етапи виконання:

1. Вибір теми.
2. Детальне вивчення методики його написання за допомогою консультацій з викладачем і вивчення методичних розробок.
3. Відбір і вивчення рекомендованих джерел.
4. Збір фактичного матеріалу, його аналіз і узагальнення.
5. Складання плану викладу матеріалу.
6. Ретельна літературна обробка і остаточне оформлення тексту.

III. ВИМОГИ ДО ЕЛЕКТРОННИХ ПРЕЗЕНТАЦІЙ

Презентація повинна відповідати призначенню і способу її представлення.

Стиль оформлення

- Дотримання єдиного стилю оформлення (загальне колірне рішення, гармонійне поєднання шрифтів заголовка і основного тексту, єдині елементи оформлення: маркер для оформлення списків, наявність або відсутність контура графічного зображення, шрифт основного тексту і заголовків тощо).

- Використання стилю, що не відволікає уваги від самої презентації.
- Допоміжна інформація не переважає над основною інформацією (текст, малюнки).

Фон

Для фону вибираються холодніші тони. Використовуючи шаблони оформлення, слід вибирати такі, що не переобтяжені додатковою графікою.

Використання кольору

- Використовується не більше 3 кольорів.
- Для фону і тексту використовуються контрастні кольори.
- Кольори гіперпосилань до і після використання різні.

Анімаційні ефекти

Використовуються при необхідності. Не відволікають увагу від утримування інформації на слайді.

Текст

- Слайди не переобтяжені інформацією, містять не більше 3 абзаців.
- Розмір шрифту завжди не менше 24.
- Текст на слайді легко читається і зрозумілий (короткі лаконічні фрази).
- Слова розташовуються строго горизонтально, пов'язані з об'єктом, який вони визначають, лініями, стрілками або за допомогою виділення кольором.
- Маркірований або нумерований список вирівняний ліворуч.

Графічні зображення

- Мають бути хорошої якості.
- На слайді розміщуються, так щоб поруч можна було додати коментар.
- Якщо на слайді наявний тільки один малюнок великого розміру, то він обов'язково має бути підписаний.

- Уся використана графіка має бути оптимізована засобами **PowerPoint**:

1. Виділити будь-яке зображення на слайді.
2. У контекстному меню вибрати команду Формат об'єкту.
3. Натиснути на кнопку Стискувати.

4. Вибрати: Застосувати до усіх малюнків документу.
5. Підтвердити налаштування подвійним натисненням кнопки ОК.

Формат - Power Point, кількість презентацій – 2 (Індивідуальна робота 1 – 1 презентація, Індивідуальна робота 2 – 1 презентація). Обсяг презентації – 12-15 слайдів. Шрифт – не менш 24. Обов'язкова наявність графічних засобів передачі інформації (малюнки, графіки, таблиці, схеми тощо). Якщо обсяг не дозволяє викласти презентацію на платформі MOODLE повністю, то вона частково розміщується на платформі MOODLE (декілька слайдів), а в повному обсязі надсилається на пошту: shavkun@znu.edu.ua

На першому слайді зазначити: Тема презентації, ПІБ, спеціальність, група.

Захист індивідуальних робіт відбувається під час заняття.

ІУ. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ:

1) Підготовка індивідуальних завдань – творчих робіт. Передбачено виконання 2-х завдань, кожне оцінюється максимально по 5 балів:

- 5 балів – завдання виконано відповідно до вимог у повному обсязі;
- 4 бали – завдання виконано відповідно до вимог, однак є певні недоліки в поданні та оформленні матеріалу;
- 3 бали – завдання виконано частково відповідно до вимог щодо оформлення і змісту матеріалу;
- 2 бали – завдання виконано не в повному обсязі, частина питань залишилася не розкритою, є серйозні зауваження щодо оформлення роботи.
- 1 бал – завдання суттєво не відповідає вимогам щодо розкриття теми і оформлення презентації;
- 0 балів – завдання не виконано, не подано на перевірку.

2) Публічний захист індивідуальних завдань – творчих робіт.

Тривалість захисту – 10-15 хвилин (доповідь - 5-7 хвилин, дискусія – до 10 хвилин). Передбачено захист 2х робіт, кожний оцінюється по 5 балів:

- 5 балів – захист відбувся відповідно до вимог у повному обсязі;
- 4 бали – захист відбувся переважно відповідно до вимог, однак є певні недоліки при відповіді на питання та під час дискусії щодо теми роботи;
- 3 бали – захист відбувся частково відповідно до вимог, частина питань залишилася не розкритою;
- 1-2 бали – захист суттєво не відповідає вимогам, відповіді на переважну частину питань не надано;
- 0 балів – захист не відбувся.

У. ТЕМАТИКА ІНДИВІДУАЛЬНИХ РОБІТ

1. Основні положення концепції людського капіталу.
2. Характеристика людського капіталу.
3. Підходи до концептуалізації управління людського капіталу.

4. Управління людським капіталом як функція менеджменту.
5. Вплив індекса людського розвитку на рівень розвитку людського капіталу.
6. Цілі стратегічного управління людським капіталом.
7. Реалізація стратегічного управління людським капіталом на рівні підприємства.
8. Критерії ефективної стратегії управління людським капіталом на рівні підприємства.
9. Процес розробки стратегії управління людським капіталом.
10. Суть інвестицій у людський капітал.
11. Складові індексу людського розвитку.
12. Основні положення методики розрахунку індексу людського розвитку в Україні.
13. Складові національної методики визначення індексу людського розвитку.
14. Управління людським капіталом: практика та стратегія.
15. Вимірювання людського капіталу.
16. Звітність щодо людського капіталу
17. Роль освіти в системі формування інтелектуального суспільства та людського капіталу.
18. Роль системи охорони здоров'я в зростанні людського капіталу.
19. Характеристика соціальної політики держави в контексті управління людським капіталом.
20. Особливості інвестицій в людський капітал.
21. Ефективність інвестування в людський капітал.
22. Провідна роль людського капіталу серед чинників соціально-економічного розвитку.
23. Вплив рівня освіти на зайнятість.
24. Інтелектуальний та культурний потенціал суспільства як чинник розвитку людського капіталу.
25. Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.
26. Значення теорії людського капіталу для концепції людського розвитку.
27. Економічне зростання як фактор можливостей для розвитку людського потенціалу.
28. Поєднання економічного зростання і людського розвитку як завдання забезпечення економічного зростання.
29. Рівні прийняття стратегічних рішень щодо управління людським капіталом.
30. Методологія розробки стратегії управління людським капіталом.
31. Реалізація стратегії управління людським капіталом.
32. Практичні аспекти управління людським капіталом.
33. Процеси управління людським капіталом.
34. Автоматизація управління людським капіталом на сучасному етапі.
35. Глобалізація і міжнародне управління людським капіталом.
36. Вплив глобалізації на міжнародний ринок праці.

37. Методи вибору релевантної стратегії управління людським капіталом.
38. Інформаційне забезпечення системи управління людським капіталом.
39. Вибір стратегічних альтернатив управління людським капіталом.
40. Міжнародні організації в системі управління людським капіталом.
41. Американський підхід до управління людським капіталом.
42. Європейська модель управління людським капіталом.
43. Японська модель управління людським капіталом.
44. Завдання і основні напрямки розвитку людського капіталу в Україні.
45. Держава в системі факторів розвитку людського капіталу.
46. Функції державного сектора, спрямовані на розвиток людського капіталу.
47. Стратегія громадської участі в розвитку, аргументи за і проти.
48. Соціальна політика влади як складова розвитку людського капіталу.
49. Роль неурядових некомерційних організацій і об'єднаних територіальних громад у розвитку людського капіталу.