

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики
и управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Упорова И.В.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов комплекса знаний по вопросам и проблемам, касающимся управлением человеческим капиталом компании, а также развитие навыков анализа показателей качества управления человеческими ресурсами.

Задачи дисциплины:

- овладение законами и закономерностями управления человеческим капиталом компании;
- овладение особенностями управления человеческим капиталом компании;
- развитие представлений о моделях и механизмах управления человеческим капиталом компании;
- формирование целостного представления о управлении человеческим капиталом компании и его специфики в отечественных организациях;
- развитие навыков диагностики проблем, с использованием инструментария методов принятия решения в области управления человеческим капиталом компании;
- формирование навыков решения проблем, с использованием инструментария методов принятия решения в области управления человеческим капиталом.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли
ПК-10	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-9	-принципы, порядок, законодательно-нормативную базу органов государственного регулирования; -принципы формирования потребительского спроса и факторы его определяющие; -основные концепции и методы анализа рыночных и специфических рисков, сферу их применения.	- анализировать состояние макроэкономической среды, динамику её изменения, выявлять ключевые элементы, оценивать их влияние на организации в системе менеджмента, государственного и муниципального управления.	- навыками принятия рациональных управленческих решений на уровне органов государственного регулирования; - методами анализа рыночных и специфических рисков с целью использования его результатов при принятии управленческих решений.
ПК-10	- основные подходы к применению количественных и качественных методов анализа при принятии управленческих решений, принципы и алгоритмы построения экономи-	- осуществлять выбор математических моделей организационных систем, анализировать их адекватность и последствия применения; - владеть средствами про-	- навыками и методами экономического и организационно-управленческого моделирования; - моделями адаптации моделей к конкретным задачам

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	ческих, финансовых и организационно управленческих моделей.	граммного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления.	управления.
--	---	--	-------------

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление человеческим капиталом компании» входит в Вариативную часть образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Маркетинг, Качество жизни населения, Математика, Теория вероятностей, Статистика, Математическая статистика, Качество жизни населения.

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Рынок труда, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: преддипломная практика, Управленческий консалтинг, Основы управленческого консультирования, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: преддипломная практика.

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
Аудиторные занятия (АЗ):	36	36
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	18	18
Самостоятельная работа студента (СР)	33	33
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	33	33
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	39	39
Форма промежуточной аттестации		Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	72/2	72/2

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		4
Аудиторные занятия (АЗ):	12	12
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	6	6

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	6	6
Самостоятельная работа студента (СР)	54	54
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	54	54
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Контактная работа (КоР)	14	14
Форма промежуточной аттестации		Зачет
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	4	4
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	72/2	72/2

* - подготовка к аудиторным занятиям.

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Концептуальные основы теории и практики управления человеческим капиталом.	7	2	2	0	4	2	
2	Области применения методов управления человеческим капиталом.	7	2	4	0	4	4	
3	Проблема роли культуры в управлении человеческим капиталом.	7	2	2	0	4	2	
4	Международный опыт управления человеческим капиталом. Проблема развития человеческого капитала.	7	2	2	0	4	2	
5	Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала.	7	4	2	0	4	2	
6	Оценка человеческого капитала.	7	2	2	0	4	2	
7	Мотивация и стимулирование человеческого капитала.	7	2	2	0	4	2	
8	Социальные вопросы в управлении человеческим капиталом.	7	2	2	0	5	2	
	Итого:		18	18	0	33	18	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

1	Концептуальные основы теории и практики управления человеческим капиталом.	4	0	0	0	6	2
2	Области применения методов управления человеческим капиталом.	4	0	2	0	6	4
3	Проблема роли культуры в управлении человеческим капиталом.	4	2	0	0	6	2
4	Международный опыт управления человеческим капиталом. Проблема развития человеческого капитала.	4	0	0	0	6	2
5	Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала.	4	0	2	0	6	2
6	Оценка человеческого капитала.	4	2	0	0	6	2
7	Мотивация и стимулирование человеческого капитала.	4	2	0	0	6	2
8	Социальные вопросы в управлении человеческим капиталом.	4	0	2	0	12	2
Итого:		6	6	0	0	54	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1. Концептуальные основы теории и практики управления человеческим капиталом	Актуализация проблемы управления человеческим капиталом. Управление человеческим капиталом как учебная дисциплина. Соотношение понятий "управление человеческим капиталом" и "управление человеческими ресурсами", "человеческий ресурс" и "человеческий капитал". Цели и задачи управления человеческим капиталом. Виды деятельности и роли по управлению человеческим капиталом. Функции управления человеческим капиталом. Профессиональная этика в сфере управления человеческим капиталом. Политические и организационные аспекты управления человеческим капиталом. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие Концептуальные основы теории и практики управления человеческим капиталом. Лабораторная работа: -	ПК-9,ПК-10	Доклад №1
Тема 2. Области применения методов управления человеческим капиталом.	Области применения методов управления человеческим капиталом: карьера, обязательства, коммуникации, дисциплина и увольнение, материальные стимулы, проектирование труда, оценка результатов труда, система оплаты труда, обучение, перемещения, развитие менеджмента, набор и отбор персонала.	ПК-9,ПК-10	Контрольная работа №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие Области применения методов управления человеческим капиталом.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 3. Проблема роли культуры в управлении человеческим капиталом.</p>	<p>Понятие организационной культуры. Организационные и национальные культуры. Различия национальных культур. Национальная культура и функционирование организаций. Аспекты организационной культуры. Управление организационными культурами. Управление культурными различиями в многонациональной организации. Культурные модели в международном менеджменте. Классификация обществ по отношению к основным проблемным зонам: отношение к природе, временная ориентация, основа природы человека, направление деятельности, человеческие отношения. Программы-тренинги, повышающие профессионализм менеджеров в области межнациональной организационной культуры.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие Проблема роли культуры в управлении человеческим капиталом.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-9,ПК-10	Дискуссия №1
<p>Тема 4. Международный опыт управления человеческим капиталом. Проблема развития человеческого капитала.</p>	<p>Основные тенденции управления человеческим капиталом в международных транснациональных компаниях. Американский подход к управлению человеческим капиталом. Европейская модель управления человеческим капиталом. Японская модель управления человеческим капиталом. Проблема управления человеческим капиталом в развивающихся странах. Управление человеческим капиталом на постсоветском пространстве. Задачи и основные направления развития человеческого капитала. Проблема развития управленческих кадров.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие Международный опыт управления человеческим капиталом. Проблема развития человеческого капитала.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-9,ПК-10	Контрольная работа №1
<p>Тема 5. Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала.</p>	<p>Определения информационной экономики и их сравнительный анализ. Экономика знаний. Качественные характеристики информационной экономики. Феномен информационного общества. Характеристики информационно-технологической парадигмы. Интеллектуальное производство.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-9,ПК-10	Доклад №2
<p>Тема 6. Оценка человеческого капитала.</p>	<p>Понятие «оценка персонала». Место функции оценки персонала в системе управления персоналом организации. Основные цели и формы оценки персонала. Кто проводит оценку персонала. Основные методы оценки персонала: формализованные (анкетирование, тестирование, графические шкалы оценки), неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение).</p>	ПК-9,ПК-10	Дискуссия №2; Контрольная работа №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>ние, оценка по 360 градусов), комбинированные (Assessmentcenter). Аттестация персонала. Виды аттестации. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия. Принятие решений по результатам аттестации. Проблемы и ошибки при проведении оценки и аттестации персонала.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие Оценка человеческого капитала.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 7. Мотивация и стимулирование человеческого капитала.</p>	<p>Понятие «трудовая мотивация». Основные виды мотивов к труду. Типы мотивации работников: типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации. Разработка системы стимулирования персонала организации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала. Оплата труда. Структура компенсационного пакета организации. Денежное вознаграждение. Постоянная часть денежного вознаграждения работника. Должностной оклад. Основные методы оценки труда: ранжирование, балльный метод, метод классификации (градации) видов труда, грейдинг. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения (надбавки и доплаты). Переменная часть денежного вознаграждения работника (премии, бонусы, комиссионные). Виды премий. Система депремирования. Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения. Социальный пакет. Социальные трансферты: гарантированные государством и предоставляемые организацией.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие Мотивация и стимулирование человеческого капитала.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-9,ПК-10	Доклад №3
<p>Тема 8. Социальные вопросы в управлении человеческим капиталом.</p>	<p>Условия и охрана труда: степень ответственности организации за условия труда. Организация коммуникаций. Способы и каналы коммуникации. Понятия «удовлетворенность», «вовлеченность», «приверженность». Модель вовлеченности персонала. Понятие «корпоративная культура». Основные модели управления корпоративной культурой. Стили управления и их влияние на управление человеческим капиталом в организации.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие Социальные вопросы в управлении человеческим капиталом.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-9,ПК-10	Дискуссия №3; Контрольная работа №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		
-----------------	---------------------------------	--	--

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Области применения методов управления человеческим капиталом: Области применения методов управления человеческим капиталом.	Пр	4	Дискуссия
2	Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала. Понятие Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала.	Пр	2	Деловая игра

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Области применения методов управления человеческим капиталом: Области применения методов управления человеческим капиталом.	Пр	2	Дискуссия
2	Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала. Понятие Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала.	Пр	2	Деловая игра

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511328>

2. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления: учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7962-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489402>

3. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512167>

Дополнительная литература:

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519634>
2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491299> (дата обращения: 11.04.2022).
3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный
4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://eLibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhch.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>. - Текст: электронный
9. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/>. - Текст: электронный
10. Executive.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/>. - Текст: электронный
11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru/>. - Текст: электронный
12. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/>. - Текст: электронный
13. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://hr-tv.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения:

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-9	Маркетинг	экзамен	3	1
ПК-9	Качество жизни населения	зачет	7	2
ПК-9	Управление человеческим капиталом компании	зачет	7	2
ПК-9	Рынок труда	зачет	8	3
ПК-9	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	8	3
ПК-9	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	3
ПК-10	Математика	экзамен	1	1
ПК-10	Теория вероятностей	зачет	3	2
ПК-10	Статистика	экзамен	3	2
ПК-10	Математическая статистика	зачет	4	3
ПК-10	Качество жизни населения	зачет	7	4
ПК-10	Управление человеческим капиталом компании	зачет	7	2
ПК-10	Управленческий консалтинг	зачет	7	4
ПК-10	Основы управленческого консультирования			
ПК-10	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	8	5
ПК-10	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	5

Заочная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-9	Маркетинг	экзамен	2	1
ПК-9	Качество жизни населения	зачет	4	2
ПК-9	Управление человеческим капиталом компании	зачет	4	2
ПК-9	Рынок труда	зачет	4	2
ПК-9	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	5	3
ПК-9	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	3
ПК-10	Математика	экзамен	1	1
ПК-10	Теория вероятностей	зачет	2	2
ПК-10	Математическая статистика	зачет	2	2
ПК-10	Статистика	экзамен	3	3
ПК-10	Качество жизни населения	зачет	4	4
ПК-10	Управление человеческим капиталом компании	зачет	4	2
ПК-10	Управленческий консалтинг	зачет	4	4
ПК-10	Основы управленческого консультирования			
ПК-10	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	5	5

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-10	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	5
-------	---	-----------------	---	---

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДОКЛАД, СООБЩЕНИЕ

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Показатели и критерии оценивания доклада, сообщения

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Структура (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по кри-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

2	Наглядность (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	терию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
3	Дизайн и настройка (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	Содержание (презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	Требования к выступлению (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

Шкала оценивания доклада

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДИСКУССИЯ

Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Дискуссия оценивается по следующим показателям:

1. Полное понимание обсуждаемой проблемы;
2. Собственное суждение по вопросу, исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы;
3. Аргументированное и обоснованное выступление по теме;
4. Соблюдение регламента выступления, логичное структурирование и изложение материала;
5. Умение обозначить проблемные вопросы.

Критерии оценивания участия в дискуссии

Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументированно отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления, выделяет проблемные вопросы	10 баллов
Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	8 баллов
Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	6 баллов
Не принимает участия в обсуждении	0 баллов

Шкала оценивания участия в дискуссии

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Не предусмотрено учебным планом.

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Зачёт – форма проверки знаний обучающихся. При успешном прохождении зачёта в ведомость и зачётную книжку ставится пометка об успешном прохождении испытания по дисциплине или её разделу. В ходе зачёта учитывается уровень знания, умения и владения обучающегося по изучаемой дисциплине.

Показателями и критериями оценивания учебных достижений по дисциплине (выставлении отметки о зачете) являются результаты текущего контроля.

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачётом без оценки

Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине*	Незачет		Зачет				
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за зачет и текущий контроль).

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Не предусмотрено учебным планом.

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-9	Пороговый	-основные концепции и методы анализа рыночных и специфических рисков, сферу их применения.	- анализировать состояние макроэкономической среды, динамику её изменения,	- навыками принятия рациональных управленческих решений на уровне органов государственного регулирования;

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	Высокий	-принципы, порядок, законодательно-нормативную базу органов государственного регулирования; -принципы формирования потребительского спроса и факторы его определяющие;	- анализировать состояние макроэкономической среды, динамику её изменения, выявлять ключевые элементы.	- навыками принятия рациональных управленческих решений на уровне органов государственного регулирования; - методами анализа рыночных и специфических рисков
	Повышенный	-принципы, порядок, законодательно-нормативную базу органов государственного регулирования; -принципы формирования потребительского спроса и факторы его определяющие; -основные концепции и методы анализа рыночных и специфических рисков, сферу их применения.	- анализировать состояние макроэкономической среды, динамику её изменения, выявлять ключевые элементы, оценивать их влияние на организации в системе менеджмента, государственного и муниципального управления.	- навыками принятия рациональных управленческих решений на уровне органов государственного регулирования; - методами анализа рыночных и специфических рисков с целью использования его результатов при принятии управленческих решений.
ПК-10	Пороговый	- основные подходы к применению количественных и качественных методов анализа при принятии управленческих решений,	- владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления.	- навыками экономического моделирования;
	Высокий	- основные подходы к применению количественных и качественных методов анализа при принятии управленческих решений, принципы построения экономических, финансовых моделей.	- осуществлять выбор математических моделей организационных систем, анализировать их адекватность и последствия применения; - владеть средствами программного обеспечения анализа	- навыками и методами экономического и организационно-управленческого моделирования;
	Повышенный	- основные подходы к применению количественных и качественных методов анализа при принятии управленческих решений, принципы и алгоритмы построения экономических, финансовых и организационно управленческих моделей.	- осуществлять выбор математических моделей организационных систем, анализировать их адекватность и последствия применения; - владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления.	- навыками и методами экономического и организационно-управленческого моделирования; - моделями адаптации моделей к конкретным задачам управления.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: ФТД.В.02 Управление человеческим капиталом компании
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п.Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Темы докладов №1

1. Факторы актуализации проблемы управления человеческим капиталом компании.
2. Цели и задачи управления человеческим капиталом компании.
3. Различие между управлением человеческим капиталом и управлением человеческими ресурсами.
4. Функции управления человеческим капиталом компании.
5. Виды деятельности и роли в управлении человеческим капиталом компании.
6. Профессиональная этика в управлении человеческим капиталом компании.
7. Основные тенденции в управлении человеческим капиталом компании.
8. Политические и организационные аспекты управления человеческим капиталом.
9. Принципы управления человеческим капиталом компании.
10. Система управления человеческим капиталом компании.

Темы докладов №2

1. Области применения управления человеческим капиталом (общая характеристика)
2. Область применения методов управления человеческим капиталом.
3. Понятие организационной культуры.
4. Организационные и национальные культуры.
5. Различия национальных культур.

Темы докладов №3

1. Американский подход к управлению человеческим капиталом.
2. Европейская модель управления человеческим капиталом.
3. Японская модель управления человеческим капиталом.
4. Проблема управления человеческим капиталом в развивающихся странах.
5. Управление человеческим капиталом на постсоветском пространстве.

Контрольная работа №1

Примеры задач

Задание 1.

Разбор практических ситуаций (ситуационных задач) по теме: Человеческий капитал и его составляющие. Виды человеческого капитала.

Задание 2.

Разбор практических ситуаций (ситуационных задач) по теме: Теории человеческого капитала. Методические основы стратегического управления

Задание 3.

Разбор практических ситуаций (ситуационных задач) по теме: Управление развитием человеческого капитала организации. Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации.

Темы для дискуссии №1

1. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ.
2. Понятие и сущность человеческого капитала

3. Особенности, виды и свойства человеческого капитала.
4. Структура человеческого капитала.
5. Индивидуальный человеческий капитал.
6. Человеческий капитал предприятия.
7. Национальный человеческий капитал.
8. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.
9. Формирование человеческого капитала на уровне семьи.
10. Развитие человеческого капитала в производственных условиях

Темы для дискуссии №2

1. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом
2. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами.
3. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
4. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
5. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики
6. Эффективное управление человеческими ресурсами: направления, принципы.
7. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
8. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили
9. Система показателей оценки человеческого капитала
10. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия.

Темы для дискуссии №3

1. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
2. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования
3. Виды инвестиций в человеческий капитал
4. Особенности инвестирования в человеческий капитал.
5. Основные подходы предприятий к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
6. Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.
7. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Основные концепции управления: подход с позиции выделения различных школ, процессный подход, системный подход, ситуационный подход
2. Понятие и классификация методов управления
3. Цикл процесса управления. Прогнозирование и планирование как общие функции менеджмента.
4. Цикл процесса управления. Учет, контроль и анализ как общие функции менеджмента
5. Миссия и цели организации. Целевая структура управления организацией

6. Декомпозиция функциональной структуры управления организацией.
Классификация функций управления
7. Организационная структура управления организацией. Типы организационных структур
16. Теоретические основы поведения человека. Восприятие человека.
Критериальная база поведения человека
17. Формирование организационного поведения человека
21. Человеческий капитал: сущность и формы существования.
22. Закономерности, принципы и методы управления человеческим капиталом.
23. Основные этапы эволюции управления персоналом как науки и практической деятельности.
24. Научные представления об управлении человеческими ресурсами.
25. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование и использование.
26. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
27. Кадровая политика организации: сущность, виды и этапы формирования.
28. Система управления персоналом.
29. Кадровое планирование в организации.
30. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации.

Примерный перечень практических заданий к зачету

Задание 1.

Разбор практических ситуаций (ситуационных задач) по теме: Управление знаниями и талантами как управление человеческим капиталом организации.

Задание 2.

Разбор практических ситуаций (ситуационных задач) по теме: Измерение человеческого капитала организации.

Задание 3.

Разбор практических ситуаций (ситуационных задач) по теме: Оценка эффективности управления человеческим капиталом