

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

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

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

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.О.27 Управление человеческим капиталом
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Доктор экономических наук, профессор Безденежных Т. И.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель освоения дисциплины:

формирование у студентов комплекса знаний по вопросам, касающимся управления человеческим капиталом организации, а также развитие навыков совершенствования этого процесса в системе управления человеческими ресурсами.

Задачи дисциплины:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- знакомство с современными теоретическими и методическими основами человеческого капитала;
- изучение экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, основ российского законодательства в части работы с персоналом для успешного выполнения профессиональной деятельности;
- формирование системного представления о развитии корпоративного человеческого капитала через HR-технологии;
- приобретение навыков использования на практике методов анализа группового взаимодействия, проектирования и организации командной работы;
- формирование навыков оценки проблемных организационно - управленческих ситуаций в управлении человеческим капиталом;
- поиск способов оценки корпоративного человеческого капитала.

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

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1 Знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основы российского законодательства в части работы с персоналом для решения профессиональных задач.	-
	ОПК-1.2 Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе знаний теоретических положений экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основ российского законодательства в части работы с персоналом.	
	ОПК-1.3 Способен использовать основы экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, основ российского законодательства в части работы с персоналом для успешного выполнения профессиональной деятельности.	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1.1. Знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основы российского законодательства в части работы с персоналом для решения профессиональных задач.	знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основы российского законодательства в части управления человеческим капиталом

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1.2. Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе знаний теоретических положений экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основ российского законодательства в части работы с персоналом.	умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе знаний теоретических положений экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основ российского законодательства в части управления человеческим капиталом
ОПК-1.3. Способен использовать основы экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, основ российского законодательства в части работы с персоналом для успешного выполнения профессиональной деятельности.	владеет методами использования основ экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, основ российского законодательства в части управления человеческим капиталом

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ОПК-1.1	ОПК-1.2	ОПК-1.3
1	Человеческий капитал как экономическая категория и объект управления.	ОПК-1	Коллоквиум/ Проект (групповой проект) №1 (20)	Коллоквиум/ Проект (групповой проект) №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
2	Формирование и развитие человеческого капитала организации.	ОПК-1	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
3	Оценка человеческого капитала.	ОПК-1	Расчетно- графическая работа №1 (20)	Расчетно- графическая работа №1 (20)	Расчетно- графическая работа №1 (20)
4	Корпоративная политика и инвестиции в развитие человеческого капитала.	ОПК-1	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс- задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс- задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс- задача №1 (20)
5	Инновационные технологии управления человеческим капиталом.	ОПК-1	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа

Тема 1: Человеческий капитал как экономическая категория и объект управления.

Понятие человеческого капитала. Основные теории и концепции человеческого капитала. Эволюция подходов к управлению человеческим капиталом. Основные подходы к понятию человеческого капитала и классификационные признаки. Основы российского законодательства в части исследования категории человеческого капитал. Классификация и виды корпоративного человеческого капитала. Общий и специфический человеческий капитал. Расширительные трактовки человеческого капитала. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий. Человеческий и социальный капитал: сходства и различия.

Практические занятия/самостоятельная работа:

Т. Шульц и Г. Беккер: разработка основ теории человеческого капитала.

Лабораторная работа: -

Тема 2: Формирование и развитие человеческого капитала организации.

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Персонал как носитель человеческого капитала. Определение потребности в персонале. Отбор работников и его значение для деятельности организации. Методы отбора. Аттестация персонала как технология управления персоналом. Основные принципы проведения аттестации. Развитие персонала как изменение его личностных ценностей. Обучение как основа развития человеческого капитала. Виды и методы обучения. Карьера как результат развития работника. Виды карьеры. Планирование и управление профессиональной карьерой. Кадровый резерв. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Формирование системного представления о развитии корпоративного человеческого капитала через HR-технологии.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Оценка человеческого капитала.</p> <p>Подходы к методам оценок человеческого капитала. Выбор инструментов оценки для разных категорий персонала. Показатели оценки человеческого капитала организации и затраты на формирование человеческого капитала организации. Профессиональный капитал: Коэффициент заработной платы; Коэффициент браков; Коэффициент трудоемкости продукции; Коэффициент изобретений и др. Капитал культуры: Коэффициент ценностей; Коэффициент мотивации. Затраты на формирование человеческого капитала (обучение, досуг, переподготовку, улучшение условий труда, затраты на поддержание здоровья сотрудников; затраты на улучшение условий труда.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Апробация методик оценки корпоративного человеческого капитала.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Корпоративная политика и инвестиции в развитие человеческого капитала.</p> <p>Кадровая политика организации и ее роль в формировании и развитии корпоративного человеческого капитала. Цели и задачи кадровой политики. Понятие инвестиций в человеческий капитал. Особенности инвестиций в человеческий капитал. Классификации инвестиций в человеческий капитал. Источники инвестиций. Индивидуальная кривая спроса на инвестиции в образование (Becker, 1975). Эффект от инвестиций в человеческий капитал - потребительский и инвестиционный.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Оценка эффективности инвестиций в образование.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Инновационные технологии управления человеческим капиталом.</p> <p>Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты. Методы и технологии управления человеческим капиталом (обучение, развитие, мотивация). Управление талантами. Управление человеческим капиталом отдельных индивидов и организаций. Подсистемы управления человеческим капиталом: планирование, организация, мотивация, контроль и координация. Особенности моделей корпоративного управления человеческим капиталом. Американский подход к управлению человеческим капиталом. Европейская модель управления человеческим капиталом. Японская модель управления человеческим капиталом. Проблемы управления человеческим капиталом в развивающихся странах. Цифровой тейлоризм. Интеллектуальные работники (knowledge workers). Платформенные, сетевые организации: управление персоналом в них.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Барьеры эффективного управления человеческим капиталом.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом</p>

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	54	54
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	49	49
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	49	49
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	59	59
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Человеческий капитал как экономическая категория и объект управления.	5	4	8	0	10	8
2	Формирование и развитие человеческого капитала организации.	5	4	6	0	10	6
3	Оценка человеческого капитала.	5	4	8	0	10	8
4	Корпоративная политика и инвестиции в развитие человеческого капитала.	5	4	6	0	10	6
5	Инновационные технологии управления человеческим капиталом.	5	2	8	0	9	8
Итого:			18	36	0	49	36

* 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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	2	2
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	6	6
Самостоятельная работа студента (СР)	91	91
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	91	91
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	13	13
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	4	4
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Человеческий капитал как экономическая категория и объект управления.	5	2	0	0	18	8
2	Формирование и развитие человеческого капитала организации.	5	0	2	0	18	6
3	Оценка человеческого капитала.	5	0	2	0	18	8
4	Корпоративная политика и инвестиции в развитие человеческого капитала.	5	0	2	0	18	6
5	Инновационные технологии управления человеческим капиталом.	5	0	0	0	19	8
Итого:			2	6	0	91	36

* 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.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	86	86
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	86	86
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	22	22
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Человеческий капитал как экономическая категория и объект управления.	5	2	2	0	17	8
2	Формирование и развитие человеческого капитала организации.	5	2	2	0	17	6
3	Оценка человеческого капитала.	5	2	2	0	17	8
4	Корпоративная политика и инвестиции в развитие человеческого капитала.	5	2	2	0	17	6
5	Инновационные технологии управления человеческим капиталом.	5	0	2	0	18	8
Итого:			8	10	0	86	36

* 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.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД. Учебник и практикум для вузов / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; Под ред. Горелова Н.А. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 270 с. - ISBN 978-5-534-00650-6 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod-512228>

2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ 2-е изд. Учебник и практикум для вузов / Исаева О. М., Припорова Е. А. - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва), 2023 г. - 178 с. - ISBN 978-5-534-14873-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-512167>

3. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Лапшовой О.А. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2023 г. - 406 с. - ISBN 978-5-9916-8761-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-511328>

Дополнительная литература:

1. **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ** 2-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов / Кязимов К. Г. - Академия труда и социальных отношений (г. Москва), 2023 г. - 202 с. - ISBN 978-5-534-09762-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitiye-516339>

2. **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В 2 Ч. ЧАСТЬ 1.** Учебник и практикум для вузов / Под ред. Баркова С. А., Зубкова В. И. - Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (г. Москва), 2023 г. - 183 с. - ISBN 978-5-9916-7303-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-511489>

3. **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В 2 Ч. ЧАСТЬ 2.** Учебник и практикум для вузов / Отв. ред. Барков С. А., Зубков В. И. - Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (г. Москва), 2023 г. - 245 с. - ISBN 978-5-9916-7304-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-512623>

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

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. 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](http://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: arhiv.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. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный

9. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.ur-pro.ru>. - Текст: электронный

10. [HR-tv.ru](https://thehrd.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный

11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный

12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный

13. Executive.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.executive.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

2. 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 устройствами), 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). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

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

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом 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 и менее	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

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
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

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Коллоквиум/Проект (групповой проект) №1

Обсуждение вопросов на коллоквиуме:

1. Понятие человеческого капитала.
2. Основные теории и концепции человеческого капитала.
3. Эволюция подходов к управлению человеческим капиталом.
4. Основные подходы к понятию человеческого капитала и классификационные признаки.
5. Основы российского законодательства в части исследования категории человеческий капитал.
6. Классификация и виды корпоративного человеческого капитала.
7. Общий и специфический человеческий капитал.
8. Расширительные трактовки человеческого капитала.
9. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий.
10. Человеческий и социальный капитал: сходства и различия.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1

Подготовка и обсуждение эссе: Формирование системного представления о развитии корпоративного человеческого капитала через HR-технологии.

Расчетно-графическая работа №1

Тема: Аprobация методик оценки корпоративного человеческого капитала

1. Рассмотреть подходы к методам оценок человеческого капитала и осуществить выбор инструментов оценки для разных категорий персонала.
2. На условном примере из Интернет-ресурсов оценить:
 - 2.1. Затраты на формирование человеческого капитала организации (обучение, досуг, переподготовку, улучшение условий труда, затраты на поддержание здоровья сотрудников; затраты на улучшение условий труда).
 - 2.2. Профессиональный капитал: Коэффициент заработной платы; Коэффициент браков; Коэффициент трудоемкости продукции; Коэффициент изобретений и др. Капитал культуры: Коэффициент ценностей; Коэффициент мотивации. Затраты на формирование человеческого капитала (обучение, досуг, переподготовку, улучшение условий труда, затраты на поддержание здоровья сотрудников; затраты на улучшение условий труда).

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1

Оценка эффективности инвестиций в образование.

Задания творческого уровня №1

Подготовить на выбор обучающегося доклад на конференцию, проводимую ежегодно кафедрой

На тему:

1. Барьеры эффективного управления человеческим капиталом.
 2. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
 3. Методы и технологии управления человеческим капиталом (обучение, развитие, мотивация).
 4. Управление талантами. Управление человеческим капиталом отдельных индивидов и организаций.
 5. Подсистемы управления человеческим капиталом: планирование, организация, мотивация, контроль и координация.
 6. Американский подход к управлению человеческим капиталом. 7. Европейская модель управления человеческим капиталом.
 8. Японская модель управления человеческим капиталом.
 9. Проблемы управления человеческим капиталом в развивающихся странах.
 10. Цифровой тейлоризм.
 11. Интеллектуальные работники (knowledge workers).
 12. Платформенные, сетевые организации: управление персоналом в них.
-
1. Охарактеризовать метод управления рисками и позиций кадровой безопасности: метод уклонения от риска, метод локализации риска, метод диссипации риска, метод компенсации риска. Подготовить таблицу.
 2. Разработать алгоритм устранения барьеров эффективного управления человеческим капиталом.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: зачет

Примерный перечень теоретических вопросов к зачету

1. Понятие человеческого капитала.
2. Основные теории и концепции человеческого капитала.
3. Эволюция подходов к управлению человеческим капиталом.
4. Основные подходы к понятию человеческого капитала и классификационные признаки.
5. Основы российского законодательства в части исследования категории человеческий капитал.
6. Классификация и виды корпоративного человеческого капитала.
7. Общий и специфический человеческий капитал.
8. Расширительные трактовки человеческого капитала.
9. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий.
10. Человеческий и социальный капитал: сходства и различия.
11. Персонал как носитель человеческого капитала.
12. Определение потребности в персонале.
13. Отбор работников и его значение для деятельности организации. Методы отбора.
14. Обучение как основа развития человеческого капитала. Виды и методы обучения.
15. Карьера как результат развития работника. Виды карьеры. Планирование и управление профессиональной карьерой.

16. Кадровый резерв.
17. Аттестация персонала как технология управления персоналом.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
19. Подходы к методам оценок человеческого капитала.
20. Выбор инструментов оценки для разных категорий персонала.
21. Показатели оценки человеческого капитала организации и затраты на формирование человеческого капитала организации.
22. Профессиональный капитал.
23. Кадровая политика организации и ее роль в формировании и развитии корпоративного человеческого капитала.
24. Цели и задачи кадровой политики.
25. Понятие инвестиций в человеческий капитал.
26. Особенности инвестиций в человеческий капитал.
27. Классификации инвестиций в человеческий капитал.
28. Источники инвестиций.
29. Индивидуальная кривая спроса на инвестиции в образование (Becker, 1975).
30. Эффект от инвестиций в человеческий капитал - потребительский и инвестиционный.
31. Барьеры эффективного управления человеческим капиталом
32. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
33. Методы и технологии управления человеческим капиталом (обучение, развитие, мотивация).
34. Управление талантами. Управление человеческим капиталом отдельных индивидов и организаций.
35. Подсистемы управления человеческим капиталом: планирование, организация, мотивация, контроль и координация.
36. Особенности моделей корпоративного управления человеческим капиталом.
37. Американский подход к управлению человеческим капиталом.
38. Европейская модель управления человеческим капиталом.
39. Японская модель управления человеческим капиталом.
40. Проблемы управления человеческим капиталом в развивающихся странах.
41. Цифровой тейлоризм.
42. Интеллектуальные работники (knowledge workers).
43. Платформенные, сетевые организации: управление персоналом в них.

Примерный перечень практических заданий к зачету

1. Подготовка к коллоквиуму " Человеческий капитал как экономическая категория и объект управления"
2. Подготовить кейс: " Оценка эффективности инвестиций в образование"
3. Подготовить доклады для участия в ежегодной конференции кафедры по теме: Инновационные технологии управления человеческим капиталом.
4. Провести сопоставительный анализ содержания категорий Человеческий потенциал и человеческий капитал.