

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Забайкальский государственный университет»  
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Социологический факультет  
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Социологический факультет

Лига Марина Борисовна

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_  
г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.О.01.04 Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал  
на 108 часа(ов), 3 зачетных(ые) единиц(ы)  
для направления подготовки (специальности) 38.04.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом  
Министерства образования и науки Российской Федерации от  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_

Профиль – Трансформация управления человеческим капиталом (для набора 2024)  
Форма обучения: Очная

# 1. Организационно-методический раздел

## 1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

формирование у обучающихся знаний о роли и месте человеческого капитала в современной экономике, о характере и содержании процесса формирования человеческого капитала, овладение системой понятий, взаимосвязей и показателей оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, а также формирование компетенций в соответствии с самостоятельно устанавливаемым образовательным стандартом по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

формирование у обучающихся знаний о роли и месте человеческого капитала в современной экономике, о характере и содержании процесса формирования человеческого капитала, овладение системой понятий, взаимосвязей и показателей оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, а также формирование компетенций в соответствии с самостоятельно устанавливаемым образовательным стандартом по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

ознакомить студентов с теориями человеческого капитала; раскрыть положения, характеризующие генезис и основные модели производства человеческого капитала; показать направления и формы инвестирования в человеческий капитал; показать влияние институциональных факторов на формирование и развитие человеческого капитала; изучить методы воздействия государства на процессы сохранения и развития человеческого капитала; ознакомить студентов с положениями, характеризующими интеллектуальный капитал как особую форму человеческого капитала; привить навыки оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

## 1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Данная учебная дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении таких смежных дисциплин как «Теория организации и организационного проектирования», «Развитие систем менеджмента качества», «Современные проблемы управления персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Документационный менеджмент в системе управления персоналом», и др. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при ее изучении, должны быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин по учебному плану, при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы, при выполнении студенческой научно–исследовательской работы

## 1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы), 108 часов.

Виды занятий	Семестр 1	Всего часов
--------------	-----------	-------------

Общая трудоемкость		108
Аудиторные занятия, в т.ч.	34	34
Лекционные (ЛК)	17	17
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	17	17
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	74	74
Форма промежуточной аттестации в семестре	Зачет	0
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
ОПК-3	Оценивает производственные ресурсы для управления производственными процессами Осуществляет стратегическое управление для достижения устойчивого развития предприятия Применяет методы стратегического планирования производственных ресурсов и производственных мощностей	Знать: Оценивает производственные ресурсы для управления производственными процессами  Уметь: Осуществляет стратегическое управление для достижения устойчивого развития предприятия  Владеть: Применяет методы стратегического планирования
ПК-2	Осуществляет привлечение инвестиций для технологической модернизации производства ПК-2.2. Применяет методы стратегического планирования в управлении организацией ПК-2.3. Реализует инновационную	Знать: Оценивает производственные ресурсы для управления производственными процессами  Уметь: Осуществляет стратегическое управление для

	деятельность с применением венчурного финансирования	достижения устойчивого развития предприятия  Владеть: Применяет методы стратегического планирования
ПК-3	Осуществляет стратегическое управление для достижения устойчивого развития предприятия  Применяет методы стратегического планирования производственных ресурсов и производственных мощностей	Знать: Оценивает производственные ресурсы для управления производственными процессами  Уметь: Осуществляет стратегическое управление для достижения устойчивого развития предприятия  Владеть: Применяет методы стратегического планирования

### 3. Содержание дисциплины

#### 3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

##### 3.1 Структура дисциплины для очной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			С Р С
					Л К	П З (С З)	Л Р	
1	1.1	ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Эволюция теории человеческого капитала. Человеческий капитал: понятие и особенности. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации. Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала.	43	7	4	0	32

Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца. Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории. Сущность и предназначение человеческого капитала организации. Элементы и признаки человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту (человеческий капитал, организационный капитал, капитал отношений). Становление и развитие теории человеческого капитала. Концепции человеческого капитала. Концепция национального человеческого капитала. Взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК. Особенности национального человеческого капитала России. Анализ основных доктрин организации трудовых

отношений в организации как основа управления человеческим капиталом.

Человеческий капитал в теории социального времени. Роль и значение теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем. Классификация и виды человеческого капитала.

Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Виды социального капитала организации.

Составляющие индивидуального человеческого капитала.

Составляющие человеческого капитала предприятия.

Составляющие национального человеческого капитала.

Формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала.

Человеческий капитал организации. Три вида человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний).

Субъектная структура человеческого капитала организации.

Человеческий капитал личности как индивида.

Человеческий капитал личности как члена

			организации,					
	1.2	ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	<p>Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала.</p> <p>Жизненный цикл человеческого капитала.</p> <p>Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана.</p> <p>Методические основы стратегического управления человеческим капиталом организации.</p> <p>Место и роль человеческого капитала в управлении организации. Система формирования, воспроизводства и управления человеческого капитала.</p> <p>Структура системы управления человеческим капиталом. Принципы управления человеческим капиталом. Методы управления человеческим капиталом. Анализ человеческого капитала и возможностей его управления в организации. Модель управления человеческим капиталом.</p> <p>Отечественные и зарубежные особенности управления человеческим капиталом организации.</p> <p>Основные вопросы, решаемые УЧК.</p>	44	6	6	0	32

			<p>Стратегия УЧК.  Направления стратегии управления человеческим капиталом.  Эффективная стратегия управления человеческим капиталом в организации.  Формирование и анализ культуры организации.  Влияние культуры организации на управление и развитие человеческим капиталом организации</p>					
	1.3	ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	<p>Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов.  Комбинированный метод Т. Витстейна.  Метод измерения индивидуальной стоимости работника.  Индекс развития человеческого потенциал. Метод натуральных показателей</p>	21	4	7	0	10
Итого				108	17	17	0	74

### 3.2. Содержание разделов дисциплины

#### 3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Эволюция теории человеческого капитала. Человеческий капитал: понятие и особенности.	Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации. Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала. Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца.	2
	1.2	Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала. Жизненный цикл человеческого капитала. Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана. Методические основы стратегического управления человеческим капиталом организации.	Место и роль человеческого капитала в управлении организации. Система формирования, воспроизводства и управления человеческим капиталом. Структура системы управления человеческим капиталом. Принципы управления человеческим капиталом. Методы управления человеческим капиталом.	7
	1.3	Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие.	Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал.	4

### 3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

--	--	--	--	--

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	<p>Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории.</p> <p>Сущность и предназначение человеческого капитала организации.</p> <p>Элементы и признаки человеческого капитала.</p> <p>Структура человеческого капитала.</p>	<p>Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту (человеческий капиталорганизационный капитал, капитал отношений). Становление и развитие теории человеческого капитала. Концепции человеческого капитала Концепция национального человеческого капитала.</p>	4
	1.2	<p>Анализ человеческого капитала и возможностей его управления в организации.</p> <p>Модель управления человеческим капиталом.</p> <p>Отечественные и зарубежные особенности управления человеческим капиталом организации.</p> <p>Основные вопросы, решаемые УЧК.</p> <p>Стратегия УЧК.</p>	<p>Направления стратегии управления человеческим капиталом.</p> <p>Эффективная стратегия управления человеческим капиталом в организации. Формирование и анализ культуры организации.</p>	4
	1.3	<p>Оценка человеческого</p>	<p>Метод измерения индивидуальной стоимости работника.</p>	8

		капитала по капитализации и будущих доходов. Комбинированный метод Т. Витстейна.	
--	--	--	--

### 3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

### 3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК. Особенности национального человеческого капитала России. Анализ основных доктрин организации трудовых отношений в организации как основа управления человеческим капиталом. Человеческий капитал в теории социального времени.	конспект презентация	32
	1.2	Жизненный цикл человеческого капитала.	конспект презентация	32

Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана.  
Методические основы стратегического управления человеческим капиталом организации. Место и роль человеческого капитала в управлении организации. Система формирования, воспроизводства и управления человеческим капиталом.  
Структура системы управления человеческим капиталом.  
Принципы управления человеческим капиталом.  
Методы управления человеческим капиталом.  
Анализ человеческого капитала и возможностей его управления в организации. Модель управления человеческим капиталом.  
Отечественные и зарубежные особенности управления человеческим капиталом организации. Основные вопросы, решаемые УЧК.  
Стратегия УЧК.  
Направления стратегии управления человеческим капиталом.  
Эффективная стратегия управления человеческим капиталом в организации.  
Формирование и анализ культуры организации.  
Влияние культуры организации на управление и развитие человеческим капиталом

		организации		
	1.3	Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов. Комбинированный метод Т. Витстейна. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Индекс развития человеческого потенциал. Метод натуральных показателей	конспект	30

#### **4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

#### **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

##### **5.1. Основная литература**

##### **5.1.1. Печатные издания**

1. Рынок ценных бумаг [Текст] : учебник Н. И. Берзон [и др.] М. : Юрайт, 2013, Библиотека РОАТ Рынок ценных бумаг [Текст] : учебник и практикум Г. А. Маховикова, А. С. Селищев. М. : Издательство Юрайт, 2014, Электронно-библиотечная система "ЮРАЙТ" Рынок ценных бумаг в вопросах и ответах [Текст] : учебное пособие В. А. Лялин, П. В. Воробьев, И. А. Дарушин. М. : Проспект, 2015, Библиотека РОАТ Рынок ценных бумаг и производных финансовых инструментов [Текст] : учебное пособие А.Н. Буренин. М. : Федеративная Книготорговая Компания, 1998., Библиотека РОАТ Базовый курс по рынку ценных бумаг [Текст] : учебное пособие О. В. Ломтатидзе [и др.]. М. : КНОРУС, 2010. Библиотека РОАТ, 10 экз. учет. карт. Рынок ценных бумаг [Текст] : учебник И. П. Николаева. М. : Юнити-Дана, 2010, Библиотека РОАТ 26 экз. учет. карт. Инвестиции [Текст] : учебник И.П. Николаева Москва : Дашков и К, 2015. Электронно-библиотечная

### 5.1.2. Издания из ЭБС

1. 1. Белов, Петр Григорьевич. Управление рисками, системный анализ и моделирование в 3 ч. Часть 3 : Учебник и практикум Для СПО / Белов П. Г. - Москва : Юрайт, 2022. - 272 с. - (Профессиональное образование). - ^К^: Бйр§://игак.т/Ъсоёе/495881 2. Воронцовский, Алексей Владимирович. Оценка рисков : Учебник и практикум для вузов / Воронцовский А. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 179 с. - (Высшее образование). - ^К^: Бйр§://игак.га/Ъсоёе/487735

### 5.2. Дополнительная литература

#### 5.2.1. Печатные издания

1. 1. Буров, В.Ю. Влияние теневого сектора экономики на прогнозирование риска банкротства субъектов малого предпринимательства : моногр. / Буров В.Ю., Помулев А.А. - Иркутск : ИрГУ, 2010. - 138 с. 2. Малышев, Е.А. Предпринимательство и предпринимательские риски : учеб. пособие. - Чита : ЗабГУ, 2015. - 237 с.

#### 5.2.2. Издания из ЭБС

1. 1. Купцова, Елена Валентиновна. Бизнес-планирование : Учебник и практикум Для СПО / Купцова Е. В., Степанов А. А. - Москва : Юрайт, 2022. - 435 с. - (Профессиональное образование). - ^К^: Шр§://игак.т/Ъсоёе/4957Ш 2. Основы риск-менеджмента : - / Кроуи М., Гэлаи Д., Минасян В. Б., Марк Р. - Москва : Юрайт, 2022. - 390 с. - (Высшее образование). - ^К^: Бйр§://игак.т/Ъсоёе/488656

### 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
Технологии корпоративного управления: портал	<a href="https://academydpo.org/">https://academydpo.org/</a>

## 6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

1) 1С-Битрикс: Корпоративный портал - Компания 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях 7-Zip ABBYY FineReader Adobe Audition Adobe Flash Adobe In Design Adobe Lightroom Adobe Photoshop

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	
Учебные аудитории для проведения лабораторных занятий	
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для курсового проектирования(выполнения курсовых работ)	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	
Учебные аудитории для текущей аттестации	

## 8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Методические рекомендации при подготовке к практическим занятиям Для повышения эффективности проведения практических занятий необходимо учитывать все рекомендации по подготовке к ним, которые даются преподавателем в начале каждого модуля (формулируются соответствующие задания, проблемно-ориентированные вопросы, представляются рекомендации по методике организации различных форм проведения занятий и т.д.).

Определенные формы и методы работы на занятиях требуют предварительной самостоятельной подготовки студентов (например, внутригрупповая и межгрупповая дискуссии, ролевые игры, подготовка итогового семестрового проекта и т.д.). Поэтому необходимо фиксировать все рекомендации преподавателя по подготовке к занятиям. Для эффективного освоения материала дисциплины в ходе практических занятий необходимо выполнение следующих требований:

- четко понимать цели предстоящих занятий (предварительно формулируются преподавателем):
- владеть навыками поиска, обработки, адаптации и презентации необходимого материала;
- уметь четко формулировать и отстаивать собственный взгляд на рассматриваемые проблемные вопросы, который необходимо подкреплять адекватной аргументацией;
- уметь выделять и формулировать противоречия по рассматриваемым проблемам, понимая их источники;
- владеть навыками публичного выступления (логично, ясно и лаконично излагать свои мысли; адекватно оценивать восприятие и понимание слушателями представляемого материала; отвечать на задаваемые вопросы; приводить адекватные и убедительные аргументы в защиту своей позиции и т.д.);
- уметь критически оценивать собственные знания, умения и навыки в динамике в

сравнении с таковыми у других, с целью раскрытия дополнительных возможностей их развития;

- при подготовке к занятиям обязательно изучить рекомендуемую литературу;
- оценить различные точки зрения на проблемные вопросы нескольких исследователей, а не ограничиваться рассмотрением позиции одного автора;
- при формулировке собственной точки зрения предусмотреть убедительную ее аргументацию и возможность возникновения спорных ситуаций;

- владеть навыками работы в команде (при выполнении определенных заданий, предполагающих работу в микрогруппах, при проведении ролевых игр, дискуссий и т.д.). Семинар - вид практических занятий, предусматривающий самостоятельную проработку студентами отдельных тем и проблем с содержанием учебной дисциплины и последующим представлением и обсуждением результатов этого изучения (в различных формах). Семинары представляют собой своеобразный синтез теоретической подготовки студентов с практической. Основной дидактической целью семинаров выступает оптимальное сочетание лекционных занятий с систематической самостоятельной учебно-познавательной деятельностью студентов. Методические рекомендации при подготовке индивидуальных сообщений (докладов) Данный вид учебно-познавательной деятельности требует от студентов достаточно высокого базового уровня подготовки, большой степени самостоятельности и целого ряда умений и навыков серьезной интеллектуальной работы. Работа по подготовке индивидуальных сообщений и докладов предполагает достаточно длительную системную работу студента, а также в случае необходимости консультативную помощь преподавателя. Работа должна быть тщательно продумана, спланирована и разделена на соответствующие этапы, каждый из которых требует целого ряда определенных умений и навыков: - определение и формулировка темы сообщения или доклада (либо осмысление темы, сформулированной преподавателем в соответствующих случаях); - составление плана с использованием анализа, синтеза, обобщения и логики построения изложения материала; - определение источников информации; - работа с источниками научной информации (подбор, анализ, обобщение, систематизация, адаптация и т.д.); - формулировка основных обобщений и выводов по результатам анализа изученного материала. Структура сообщения (доклада) может обоснованно варьировать, но в большинстве случаев она предполагает наличие следующих частей: вступления (обозначение актуальности и постановка проблемы), основной части (обзор различных точек зрения на проблему и ее решение), заключения (формулировка соответствующих обобщений, выводов, предположений и перспектив), а в соответствующих случаях перечня используемых источников информации. Методические рекомендации по подготовке к дискуссии.

Дискуссия выступает важнейшим средством активизации познавательной деятельности. Как метод активного обучения дискуссия может использоваться как в рамках традиционных (развернутая беседа, система докладов и рефератов), так и новых форм практических занятий (анализ конкретных ситуаций, ролевая игра, круглый стол и т.д.). Выделяется особая форма семинарского занятия - семинар-дискуссия.

Различают следующие разновидности семинара-дискуссии: 1. По объему охватываемого материала: - фрагментарные дискуссии («мини-дискуссии») (предназначенные для обсуждения какого-то конкретного вопроса и занимающие, как правило, определенную часть занятия); - развернутые дискуссии (посвященные изучению раздела (темы) в целом, охватывающие одно или несколько занятий); 2. По реальности существования участников: - реальные (предполагающие общение с реальными участниками); - воображаемые (предполагающие общение с воображаемым оппонентом (инсценировка спора)). Организация дискуссии предполагает последовательность определенных этапов: -

подготовка дискуссии; - проведение дискуссии; - анализ итогов дискуссии. Самым важным этапом при этом является подготовка к дискуссии, т.к. все последующие этапы определяются именно качеством предварительной подготовки.

Подготовка к дискуссии, как правило, включает следующие составляющие: - определение темы дискуссии (тема может быть задана преподавателем, а также обсуждаться и выбираться в процессе изучения материала по критериям наличия противоречий, проблемно-ориентированного характера при высокой актуальности, научной и социальной значимости); - определение предмета дискуссии (с тем, чтобы не потерять время на обсуждение второстепенных аспектов проблемы); - определение задач дискуссии (для организации целенаправленности, разделения функций участников дискуссии, экономии времени). Подготовка к дискуссии должна предполагать индивидуальные и групповые консультации, предназначенные для задания целенаправленности дискуссии, а также- для активизации самостоятельной работы студентов.

Разработчик/группа разработчиков:  
Андрей Викторович Филимонов

**Типовая программа утверждена**

Согласована с выпускающей кафедрой  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.