

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.01.02 Методологические основы управления человеческим капиталом  
на 144 часа(ов), 4 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:

Целью изучения дисциплины «Методологические основы управления человеческим капиталом» является рассмотрение теоретических и прикладных аспектов управления человеческим капиталом.

Задачи изучения дисциплины:

1. Изучение данной дисциплины позволит студентам получить и развить навыки анализа и диагностики проблем управления человеческим капиталом, 2. Освоить современные методы решения проблем управления человеческим капиталом, 3. Ознакомиться с современной спецификой управления человеческим капиталом в отечественных и зарубежных организациях.

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

Дисциплина «Методологические основы управления человеческим капиталом» входит в обязательную часть Модуля 1. «Методология управления человеческим капиталом» Б1.О.01.02 цикла дисциплин ФГОС ВО по программе магистратуры «Управление персоналом», направленности «Трансформация управления человеческим капиталом». Дисциплина является обязательной для студентов всех форм обучения и изучается в 1 семестре. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при ее изучении формируют базовые компетенции методологии управления человеческим капиталом, проведения научных исследований и решения прикладных задач и будут быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин по учебному плану, а также при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы, при выполнении магистерской научно-исследовательской работы.

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

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы), 144 часов.

Виды занятий	Семестр 1	Всего часов
Общая трудоемкость		144
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	Экзамен	36
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
УК-1	Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработать стратегию действий	<p><b>Знать:</b> Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач.</p> <p><b>Уметь:</b> Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению.</p> <p><b>Владеть:</b> Владеет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода</p>
ОПК-2	Способность применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки при решении управленческих и исследовательских задач	<p><b>Знать:</b> Знает методологию сбора данных в сфере управления персоналом из актуальных источников.</p> <p><b>Уметь:</b> Умеет применять принципы обработки данных в сфере управления персоналом.</p>

		<p>Владеть: Владеет навыками выбора технологии, методов и методик систематизации и анализа документов и информации для решения задач в сфере управления персоналом</p>
ПК-9	<p>Способность организовать и провести фундаментальные и прикладные исследования в сфере управления персоналом.</p>	<p>Знать: Знает базовые принципы составления программ фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: Умеет проводить фундаментальное и/или прикладное исследование в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть: Владеет приемами анализа результатов проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом</p>

### 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	Актуализация проблемы управления человеческим капиталом	Соотношение понятий "управление человеческим капиталом" и "управление человеческими ресурсами", "человеческий ресурс" и "человеческий капитал".	14	2	2	0	10

	1.2	Области применения методов управления человеческим капиталом:	Сферы: дисциплина и увольнение, материальные стимулы, проектирование труда, оценка результатов труда, система оплаты труда, обучение, перемещения	14	2	2	0	10
2	2.1	Проблема развития управленческих кадров	Карьера и «потолочные должности», обязательства, коммуникации, развитие менеджмента компании, набор и отбор управленческого персонала	14	2	2	0	10
	2.2	Теоретические основы управления человеческим капиталом	Цели и задачи управления человеческим капиталом. Проблематика управления человеческим капиталом	14	2	2	0	10
3	3.1	Концепция корпоративного управления человеческим капиталом.	Факторы дифференциации трудовых доходов.	14	2	2	0	10
	3.2	Дискуссионные вопросы в теории человеческого капитала	Влияние способностей человека, величины семейных, имущественных активов и налогообложения на накопление человеческого капитала.	12	2	2	0	8
4	4.1	Практические приложения концепции человеческого капитала (методология)	Методы денежной оценки человека и его способностей. Метод настоящей ценности потока будущих доходов и оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.	13	2	3	0	8

	4.2	Структура инвестиций в человеческий капитал и её эволюция	Роль и значение наследуемых способностей людей в формировании доходов и их дифференциации	13	3	2	0	8
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	Актуализация проблемы управления человеческим капиталом	Соотношение понятий "управление человеческим капиталом" и "управление человеческими ресурсами", "человеческий ресурс" и "человеческий капитал".	2
	1.2	Области применения методов управления человеческим капиталом:	Сферы: дисциплина и увольнение, материальные стимулы, проектирование труда, оценка результатов труда, система оплаты труда, обучение, перемещения	2
2	2.1	Проблема развития управленческих кадров	Карьера и «потолочные должности», обязательства, коммуникации, развитие менеджмента компании, набор и отбор управленческого персонала.	2
	2.2	Теоретические основы управления человеческим капиталом	Цели и задачи управления человеческим капиталом. Проблематика управления человеческим капиталом	2
3	3.1	Концепция корпоративного управления человеческим капиталом.	Факторы дифференциации трудовых доходов.	2
	3.2	Дискуссионные вопросы в теории человеческого капитала	Влияние способностей человека, величины семейных, имущественных активов и налогообложения на накопление человеческого капитала.	2

4	4.1	Практические приложения концепции человеческого капитала (методология)	Методы денежной оценки человека и его способностей. Метод настоящей ценности потока будущих доходов и оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.	2
	4.2	Структура инвестиций в человеческий капитал и её эволюция.	Роль и значение наследуемых способностей людей в формировании доходов и их дифференциации	3

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

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Актуализация проблемы управления человеческим капиталом	Профессиональная этика в сфере управления человеческим капиталом	2
	1.2	Области применения методов управления человеческим капиталом	Политические и организационные аспекты управления человеческим капиталом.	2
2	2.1	Проблема развития управленческих кадров	Управление развитием команды и руководителей в инновационной экономике.	2
	2.2	Теоретические основы управления человеческим капиталом	Человеческий капитал в реализации инновационных процессов	2
3	3.1	Концепция корпоративного управления человеческим капиталом.	Человеческий капитал как главное национальное богатство	2
	3.2	Дискуссионные вопросы в	Возможности государственного регулирования накопления	2

		теории человеческого капитала	человеческого капитала в России	
4	4.1	Практические приложения концепции человеческого капитала (методология)	Спрос на образовательные услуги и определяющие его факторы.	3
	4.2	Структура инвестиций в человеческий капитал и её эволюция	Эффективность инвестиций в человеческий капитал. Возможности использования концепции человеческого капитала в анализе трудовой и территориальной мобильности.	2

### 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	Актуальные проблемы управления человеческим капиталом	Конспект, презентация	10
	1.2	Области применения методов управления человеческим капиталом	Аналитическая таблица	10
2	2.1	Проблема развития управленческих кадров	Подготовка сообщений	10
	2.2	Теории управления человеческим капиталом	Конспект, презентация	10
3	3.1	Концепции корпоративного управления человеческим капиталом.	Аналитическая таблица	10

	3.2	Дискуссионные вопросы в теории человеческого капитала	Подготовка сообщений	8
4	4.1	Практические проблемы приложения концепции человеческого капитала	Аналитическая таблица	8
	4.2	Проблема инвестиций в человеческий капитал и её эволюция	Решение кейсов	8

#### **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. 1. Алиев, У. А. Управление человеческими ресурсами в условиях перехода к либерально-рыночным отношениям : монография / У. А. Алиев ; Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2021. – 159 с. 2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2018. – 1039 с. 3. Волков, А. С. Профессиональная оценка персонала – современный взгляд. Методы психологии и психофизиологии в создании и проведении эффективных процедур оценки, аттестации или отбора персонала / А. С. Волков. – Санкт-Петербург : [б. и.], 2021. – 345 с. 4. Иванова, О. Э. Трансформация концепции управления человеком в организации: переход к логоменеджменту: монография / О. Э. Иванова, Е. В. Рябинина ; Министерство просвещения Российской Федерации, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет. – Челябинск : Изд-во Южно-Уральского гос. гуманитарно-пед. ун-та, 2020. – 229 с. 5. Концептуальные основы функционирования системы управления человеческими ресурсами организации в цифровой экономике : [монография] / Б. С. Батаева, О. С. Осипова, Л. С. Чикилева [и др.]; [отв. ред. О. С. Осипова] ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Сам Полиграфист, 2020. – 206 с.

##### **5.1.2. Издания из ЭБС**

1. 1. Горленко О. А. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство

Юрайт, 2020. — 249 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/452929> 2. Дуракова И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 226 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1006701>. 3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 440 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/993305> 4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. — 4-е изд., стер. — Москва: Дашков и К°, 2020. — 280 с. — Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> 5. Чуланова О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения [Электронный ресурс]: учеб. пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 116 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013020>

## **5.2. Дополнительная литература**

### **5.2.1. Печатные издания**

1. 1. Друтько, В. А. Управляй играя : руководство командой с помощью шахматных стратегий / Владислава Друтько. — Москва : БОМБОРА™: Эксмо, 2021. — 213 с. 2. Зорина, О. О. Управление персоналом: право и экономика = HR management: law and economics: монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. — Москва : Юстицинформ, 2021. — 179 с. 3. Интеграция кадровой политики в систему управления национальными проектами : коллективная научная монография / Авдеева И. Л., Ананченкова П. И., Белолипецкая А. Е. [и др.] ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Среднерусский институт управления (филиал). — Орел : Среднерусский ин-т упр. — фил. РАНХиГС, 2020. — 280 с. 4. Каштанова, Е.В. Организационный дизайн службы управления персоналом в период реорганизации компании: монография / Каштанова Е.В., Лобачева А.С., Ашурбеков Р.А. — Москва : Русайнс, 2021. — 159 с. 5. Одинцова, О. В. Стратегическое управление персоналом: подходы и тенденции : монография / Одинцова О. В.; Министерство науки и высшего образования РФ, Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство) (РГУ им. А. Н. Косыгина). — Москва : РГУ им. А. Н. Косыгина, 2020. — 166 с

### **5.2.2. Издания из ЭБС**

1. 1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449924> 2. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 280 с. —: <https://urait.ru/bcode/455030> 3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449872> 4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 402 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/455029>

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

Название	Ссылка
Консультант-Плюс( <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a> ) 2. Гарант ( <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> ) 3. Кодекс ( <a href="http://www.kodeks.net">http://www.kodeks.net</a> )	<a href="http://www.systema.ru">http://www.systema.ru</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 промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для текущей аттестации	

### 8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- 1) Изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel.
- 2) самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы. Самостоятельная работа

студентов — это деятельность, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, призванная обеспечить возможность осуществлять самостоятельную познавательную деятельность в обучении.

3) закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, творческие задания, самостоятельная работа студентов. В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки университета: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

Разработчик/группа разработчиков:  
Наталья Владимировна Воротий

**Типовая программа утверждена**

Согласована с выпускающей кафедрой  
Заведующий кафедрой

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