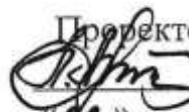


АНО ВО «МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
 Н. А. Михайличенко
«22» июня 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ»**

Б1.В.ОД.10

Направление подготовки – 38.04.02 «Менеджмент»

Программа – «Управление проектами»

Квалификация (степень) выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Кафедра менеджмента

Москва 2020

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческим капиталом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», магистерская программа «Управление проектами» в соответствии с рабочим учебным планом, утвержденным ректором АНО ВО «Московский гуманитарный университет»

Авторы: Ю.Н. Царегородцев – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента АНО ВО «Московский гуманитарный университет»

Эксперты: О.Ю. Минченкова – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента АНО ВО «Московский гуманитарный университет»

Н.Н. Миронова – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и управления на предприятиях АНО ВО «Национальный институт бизнеса»

ОБСУЖДЕНО

на заседании кафедры менеджмента
«25» мая 2020 г., протокол № 9.

ОДОБРЕНО

Методической комиссией факультета экономики, управления и международных отношений
« 10 » июня 2020 г., протокол № 4

1. Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины «Управление человеческим капиталом» являются:

- получение знаний в области теории человеческого капитала, практики его формирования, использования и управления развитием;
- раскрытие основ взаимодействия теории и практики управления человеческим капиталом как фактором интенсификации развития экономики организации, отрасли, региона, народного хозяйства в целом;
- раскрытие социально-экономических функций формирования человеческого капитала, роли и значения его развития для деятельности организаций в условиях рыночной экономики;
- формирование понимания комплексного характера дисциплины и её связи с другими дисциплинами экономико-управленческого профиля;
- получение практических знаний и умений решения теоретических и практических проблем управления профессиональным и специфическим человеческим капиталом.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- овладение теоретическими знаниями в области человеческого капитала, расширяющими понимание его природы и типологии;
- изучение особенностей формирования, развития, сохранения человеческого капитала и управления им;
- формирование навыков исследования состояния человеческого капитала организаций, отраслей, регионов, государства;
- овладение современными методами управления факторами, влияющими на динамику показателей человеческого капитала;
- овладение навыками и умениями разработки и реализации управленческих решений по формированию и использованию человеческого капитала персонала хозяйственных субъектов разных форм собственности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» относится к обязательным дисциплинам вариативной части базового цикла ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», программа «Управление проектами».

Дисциплина базируется на знаниях, полученных обучающимися в процессе изучения курсов: «Современный стратегический анализ», «Теория организации и организационное поведение», «Управление корпоративными проектами», «Современные проблемы менеджмента и управления персоналом».

Знание основных положений курса «Управление человеческим капиталом» является необходимым условием принятия обоснованных решений в области социально-экономического проектирования.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В данном разделе содержится описание перечня планируемых результатов обучения по дисциплине «Управление человеческим капиталом», соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 38.04.02 «Менеджмент».

Процесс изучения дисциплины «Управление человеческим капиталом» направлен на формирование следующих компетенций:

а) Общепрофессиональные (ОПК):

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

б) Профессиональные (ПК):

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

• **Знать:**

– современные теории человеческого капитала, условия и тенденции его развития;

– структуру и особенности формирования человеческого капитала;

– технологии управления персоналом организаций, структурных подразделений, команд;

– значение коммуникации развитию человеческого капитала, роль и ответственность социальных партнеров;

– основные инструменты управления человеческим капиталом в условиях глобализации экономических процессов и роста конкуренции на внутреннем и внешнем рынках.

• **Уметь:**

– проводить исследование и проектирование организации оценку ее человеческого потенциала, человеческого капитала и условий его рационального использования;

– формировать команды для решения задач развития персонала;

– определять соответствие качества человеческого капитала организации требованиям рынка;

– выбирать стратегию и тактику управления человеческим капиталом организации, способствующих получению и сохранению ее конкурентных преимуществ;

– осуществлять аудит и проектирование мероприятий по развитию человеческого капитала;

– принимать эффективные управленческие решения в условиях неопределенности, дефицита ресурсов и конкурентной борьбы;

– оценивать эффективность принимаемых инвестиционных решений в области человеческого капитала.

• **Владеть:**

– навыками исследовательской работы и способностью развивать личный профессиональный капитал для принятия нестандартных решений по формированию и использованию человеческого капитала организации, отрасли, региона;

– навыками руководства коллективами, идентификации и предупреждения основных проблем в управления персоналом;

– способность к инновациям в области формирования и использования человеческого капитала и кооперации при реализации проектов в данной области;

– умением осуществлять сбор и анализ информации, поступающей из разных источников, выполнять исследования и принимать управленческие решения по развитию человеческого капитала организации, отрасли.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины – 108 часов, 3 зачетных единицы.

Дисциплина читается в течение одного семестра.

4.1. Таблица структуры дисциплины

4.1.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Трудоемкость по семестрам
		3 семестр
		108 часов
Аудиторные занятия (всего)	40	40
в т. ч., лекции	8	8
Лабораторные занятия	12	12
Практические занятия (семинары)	20	20
Самостоятельная работа (всего)	41	41
Промежуточная аттестация	27	27 ¹
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

4.1.2. Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Трудоемкость по семестрам
		3 семестр
		108 часов
Аудиторные занятия (всего)	12	12
в т. ч., лекции	2	2
Лабораторные занятия	2	2
Практические занятия (семинары)	8	8
Самостоятельная работа (всего)	69	69
Промежуточная аттестация	27	27 ¹
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

¹ Включает 24,65 час. на подготовку к промежуточной аттестации, проводимой в форме экзамена и 2,35 час. контактной работы на промежуточную аттестацию.

4.2. Учебно-тематический план дисциплины

4.2.1 Очная форма обучения

Номер темы	Наименование раздела/темы	Часов по учебной (рабочей) программе						Отрабатываемые компетенции
		Всего в уч. плане по разделу /теме	Аудиторная работа				Самостоятельная работа студента	
			Всего	Лекции	Лабораторные работы	Практич. занятия		
1	2	3					4	5
1	Тема 1. Теоретические основы формирования и использования человеческого капитала	14	6	2	-	4	8	ПК - 1
2	Тема 2. Человеческий капитал как экономическая категория	21	12	2	6	4	9	ПК – 1
3	Тема 3. Управление качеством персонала – основа совершенствования бизнес-процессов	19	8	2	-	6	11	ОПК-2 ПК – 1
4	Тема 4. Инвестирование в развитие человеческого капитала	27	14	2	6	6	13	ОПК – 2 ПК – 1
	Промежуточная аттестация	27						
	Всего	108	40	8	12	20	41	

4.2.2 Заочная форма обучения

Номер темы	Наименование раздела/темы	Часов по учебной (рабочей) программе						Отрабатываемые компетенции
		Всего в уч. плане по разделу /теме	Аудиторная работа				Самостоятельная работа студента	
			Всего	Лекции	Лабораторные работы	Практич. занятия		
1	2	3					4	5
1	Тема 1. Теоретические основы формирования и использования человеческого капитала	16,5	2,5	0,5	-	2	14	ПК - 1
2	Тема 2. Человеческий капи-	24,5	3,5	0,5	1	2	21	ПК – 1

	тал как экономическая категория							
3	Тема 3. Управление качеством персонала – основа совершенствования бизнес-процессов	19,5	2,5	0,5	-	2	17	ОПК-2 ПК – 1
4	Тема 4. Инвестирование развития человеческого капитала	20,5	3,5	0,5	1	2	17	ОПК – 2 ПК – 1
	Промежуточная аттестация	27						
	Всего	108	12	2	2	8	69	

4.3. Содержание дисциплины

4.3.1 Тематика лекционных занятий

Тема 1. Теоретические основы формирования и использования человеческого капитала. Основные понятия дисциплины. Тенденции развития управления человеческим ресурсами в XXI веке. Требования к менеджменту в России в XXI веке. Персонализируемые особенности человеческого капитала. Классификация видов человеческого капитала.

Тема 2. Человеческий капитал, как экономическая категория. Основатели и исследователи теории человеческого капитала. Эволюция понятия и содержания человеческого капитала. Структура национального человеческого капитала. Производственные функции Р. Солоу, Э. Денисона, С. Вишнева, В. Трапезникова. Зависимость производительности труда от инвестиций в профессиональное образование и обучение, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. Влияние уровня технологически используемых знаний на результаты труда.

Тема 3. Управление качеством персонала основа совершенствования бизнес-процессов. Всеобщее управление качеством (TQM). Проблемы качества продукции и конкурентоспособности организации. Технологическая, эксплуатационная, организационно-управленческая подготовка производства в условиях внедрения TQM. Особенности управления профессиональным развитием персонала в условиях маркетингового управления. Концепции экономики развития стран в области образования взрослых. Роль и обязанности государства, работодателей, учебных заведений, работников и профсоюзов. Организация взаимодействия социальных партнеров. Тенденции и динамика требований к профессиональной подготовке персонала. Функции менеджеров по управлению человеческим капиталом организации.

Тема 4. Инвестирование развития человеческого капитала. Амортизация профессиональных знаний. Текущая и перспективная потребность организации в развитии персонала. Затраты времени и ресурсов на подготовку и осуществление периодического профессионального обучения персонала в условиях инновационного развития организации. Финансирование воспроизводства человеческого капитала – отечественный и зарубежный опыт. Возникшие каналы финансирования. Балансовая стоимость, восстановительная стоимость человеческого капитала. Амортизация человеческого капитала организации.

4.3.2. Тематика семинарских (практических) занятия

Занятие 1. Тема занятия: Теоретические основы формирования и использования человеческого капитала

Вопросы для обсуждения:

- 1) Тенденции менеджмента человеческих ресурсов в 20-21 в.в.;
- 2) Передовой отечественный и зарубежный опыт управления развитием персонала;
- 3) Требования к менеджменту в условиях перехода российских организаций к рыночной экономике.

Самостоятельная работа: изучение учебной и научной литературы.

Занятие 2. Тема занятия: Человеческий капитал, как экономическая категория

Вопросы для обсуждения:

- 1) Динамика понятий «капитал» и «человеческий капитал»;
- 2) Место человеческого капитала в структуре капитала организации;
- 3) Место человеческого капитала в структуре капитала организации;
- 4) Взаимосвязь и взаимозависимость основного и человеческого капиталов в организации;
- 5) Влияние внешних и внутренних факторов на эффективность формирования и использования основного и человеческого капиталов организации.

Самостоятельная работа: изучение учебной и научной литературы.

Занятие 3. Тема занятия: Управление качеством персонала основа совершенствования бизнес-процессов

Вопросы для обсуждения:

- 1) Технологии управления качества персонала;
- 2) Взаимосвязь качества персонала и конкурентоспособности организации;
- 3) Требования системы всеобщего управления качеством (JSO) к профессиональной подготовке персонала организации;
- 4) Виды, формы и периодичность организации профессионального развития всех уровней производственного, управленческого и вспомогательного персонала организации.

Самостоятельная работа: изучение учебной и научной литературы.

Занятие 4. Тема занятия: Инвестирование развития человеческого капитала

Вопросы для обсуждения:

- 1) Содержание понятия «амортизация человеческого капитала», виды амортизации;
- 2) Признаки морального и физического износа (старения) профессиональных знаний;
- 3) Управление процессами амортизации и воспроизводства человеческого капитала;

- 4) Источники инвестиций в воспроизводство человеческого капитала;
- 5) Отечественный и зарубежный опыт развития человеческого потенциала и человеческого капитала.

Самостоятельная работа: изучение учебной и научной литературы.

4.3.3 Тематика лабораторных занятий

Лабораторная работа 1. Тема работы: Человеческий капитал и эффективность производства

Выполнение теоретико-практических работ:

- 1) С использованием модификации производственной функции, предложений академика В.А. Трапезникова выполнить расчет влияния динамики уровня технологически используемых знаний на результативность производственной деятельности организации;
- 2) На основе фактических данных реальной организации (структурного подразделения, кадрового состава должностей категории и др.) выполнить расчет коэффициента квалификации персонала и определить ее влияние на эффективность производственной деятельности организации (структурного подразделения, отдельной службы);
- 3) Определение вида зависимости взаимозамещения основного и человеческого капиталов организации. Выполнение расчетов для реальной организации.

Самостоятельная работа: изучение учебной и научной литературы, выполнение индивидуальных заданий.

Лабораторная работа 2. Тема работы: Определение потребности организации в повышении качества персонала и ресурсном обеспечении его профессионального развития

Выполнение теоретико-практических работ:

- 1) На основе требований JSO, ИСО-Р и существующих методических подходов выполнить расчет текущей и перспективной потребности реальной организации в профессиональном развитии персонала;
- 2) На основе существующих методических подходов выполнить расчет затрат времени и подготовку и осуществление процесса периодического и опережающего повышения квалификации персонала;
- 3) На основе существующих методических подходов выполнить расчет балансовой и восстановительной стоимости человеческого капитала организации;
- 4) На основе реальной возможной величины переносимой стоимости человеческого капитала на себестоимость продукции.

Самостоятельная работа: изучение учебной и научной литературы, выполнение индивидуальных заданий.

5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в

процессе освоения образовательной программы.

Компетенции закрепляются за дисциплиной ОП ВО:

а) Общепрофессиональные (ОПК):

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Данная компетенция формируется в процессе изучения следующих дисциплин:

- Теория организации и организационное поведение
- Управление корпоративными проектами
- Управление государственными и социальными проектами
- Управление изменениями

б) Профессиональные (ПК):

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

Данная компетенция формируется в процессе изучения следующих дисциплин:

- Теория организации и организационное поведение
- Управление корпоративными проектами
- Управление государственными и социальными проектами
- Управление изменениями

Схема фонда оценочных средств промежуточной аттестации дисциплины, отражающая этапы формирования компетенций, проводимой в форме экзамена

№ п/п	Раздел (тема) рабочей программы дисциплины	Контролируемые компетенции (или их часть)	Оценочное средство (№ тестового задания, № экзаменационного вопроса или № другого вида оценочного материала)
1	2	3	4
1	Тема 1. Теоретические основы формирования и использования человеческого капитала	ПК -1	Тест: 5.3.1.; Задание 5.3.2 (вопросы 1,2); Задание 5.3.3 (вопросы 1,2,3); Задание 5.3.4; Задание 5.3.5
2	Тема 2. Человеческий капитал как экономическая категория	ПК-1 ОПК-2 ПК - 1	Тест: 5.3.1.; Задание 5.3.2 (вопросы 3,4); Задание 5.3.3 (вопросы 4,5,6); Задание 5.3.4; Задание 5.3.5
3	Тема 3. Управление качеством персонала – основа совершенства	ОПК-2 ПК - 1	Тест: 5.3.1.; Задание 5.3.2 (вопросы

	вания бизнес-процессов		5,7); Задание 5.3.3 (вопросы 7,8,9,10); Задание 5.3.4; Задание 5.3.5
4	Тема 4. Инвестирование развития человеческого капитала	ПК – 14 ПК – 33	Тест: 5.3.1.; Задание 5.3.2 (вопросы 6,9,10); Задание 5.3.3 (вопросы 11,12,13,14); Задание 5.3.4; Задание 5.3.5

5.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Уровни	Критерии выполнения заданий оценочного средства
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Репродуктивный	Знать: основные технологии управления персоналом; Уметь: использовать технологии управления персоналом для достижения целей организации; Владеть: методами реализации технологий управления персонала.
Поисковой	Знать: технологии управления персоналом и особенности их использования в сфере своей профессиональной деятельности; Уметь: использовать технологии управления персоналом для достижения целей организации в сфере своей профессиональной деятельности; Владеть: технологиями управления персоналом организаций в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
Творческий	Знать: особенности использования технологий управления персоналом при наличии социальных, этнических, концессионных и культурных различий в коллективе; Уметь: использовать технологии управления персоналом в сфере своей профессиональной деятельности для развития человеческого капитала организаций при наличии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе; Владеть: готовностью руководить коллективом в

	сфере своей профессиональной деятельности, развивая его человеческий капитал и толерантно воспринимая, социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.
Профессиональные компетенции	
ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Репродуктивный	<p>Знать: основные положения теории управления организациями и основы управления персоналом;</p> <p>Уметь: использовать основные положения теории управления организациями и управления персоналом для эффективной практикой деятельности;</p> <p>Владеть: способностью использовать теоретические положения в практической деятельности по управления организациями, подразделениями, проектами и командами сотрудников.</p>
Поисковой	<p>Знать: технологии управления организациями, структурными подразделениями и их сотрудниками;</p> <p>Уметь: использовать технологии управления организациями, структурными подразделениями и методами управления человеческим капиталом персоналом для разработки проектов;</p> <p>Владеть: способностью применять в практической деятельности наиболее эффективные технологии управления организациями, структурными подразделениями, проектами и сетями, рационально использовать человеческий капитал групп сотрудников и команд проектов.</p>
Творческий	<p>Знать: особенности управления организациями, структурными подразделениями, проектами и сетями и их командами;</p> <p>Уметь: управлять организациями, подразделениями проектами и сетями на основе формирования и развития человеческого капитала сотрудников;</p> <p>Владеть: способностью управления организациями, подразделениями, проектами и сетями, эффективно управлять человеческим капиталом персонала, способствуя созданию условий для его развития и рационального использования.</p>

5.3. Типовые контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине **фор-**

5.3.1. Задания (тесты) на проверку сформированности компонента компетенций «Знать»

Дайте развернутые определения следующим терминам и понятиям:

- 1) Труд;
- 2) Трудовые ресурсы;
- 3) Персонал;
- 4) Персонал организации;
- 5) Персонал административный;
- 6) Персонал управленческий;
- 7) Персонал производственный;
- 8) Персонал вспомогательный;
- 9) Человеческие ресурсы;
- 10) Человеческий потенциал;
- 11) Управление человеческими ресурсами;
- 12) Развитие человеческого потенциала;
- 13) Менеджмент ;
- 14) Интеллектуальный капитал;
- 15) Человеческий капитал;
- 16) Социальный капитал;
- 17) Организационный капитал;
- 18) Производственная функция, ее модификация;
- 19) Организационное поведение;
- 20) Мотивация;
- 21) Организационная структура;
- 22) Организационная культура;
- 23) Обучение персонала;
- 24) Повышение квалификации персонала;
- 25) Переподготовка персонала;
- 26) Развитие персонала;
- 27) Планирование карьеры;
- 28) Формирование команды;
- 29) Компетентность и компетенции;
- 30) Типы компетентности;
- 31) Управление знаниями;
- 32) Должностная инструкция;
- 33) Ролевой профиль работника;
- 34) Планирование человеческих ресурсов;
- 35) Задачи планирования человеческих ресурсов;
- 36) Оценка потребностей в человеческих ресурсах;
- 37) Подбор и отбор персонала;
- 38) Учреждения общего и профессионального образования;
- 39) Дополнительная профессиональная подготовка персонала;
- 40) Опережающее обучение;
- 41) Показатели труда;

- 42) Развитие человеческих ресурсов;
- 43) Организационное обучение;
- 44) Формальное и неформальное обучение;
- 45) Обучение на рабочем месте;
- 46) Непрерывное обучение;
- 47) Профессиональное обучение;
- 48) Разработка учебных планов и программ;
- 49) Методы обучения;
- 50) Ответственность за обучение;
- 51) Оценка результатов профессионального обучения;
- 52) Повышение квалификации руководителей;
- 53) Управление карьерой;
- 54) Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами;
- 55) Методы управления персоналом;
- 56) Организация управления персоналом;
- 57) Технология управления персоналом;
- 58) Эффективность управления персоналом;
- 59) Самоорганизация менеджера;
- 60) Самоанализ;
- 61) Самоконтроль;
- 62) Саморегуляция;
- 63) Самооценка;
- 64) Диверсификация;
- 65) Инновация;
- 66) Совместный труд;
- 67) Самоорганизация;
- 68) Творчество;
- 69) Инновационная идея;
- 70) Инновационная программа;
- 71) Самообразование;
- 72) Креативный менеджмент;
- 73) Методы активизации поиска новых решений;
- 74) Методы решения изобретательских задач;
- 75) Методы разработки нового продукта;
- 76) Структура человеческого капитала;
- 77) Всеобщее управление качеством;
- 78) Производственная функция Р. Солоу;
- 79) Производственная функция С. Вишнева;
- 80) Производственная функция Э. Денисова;
- 81) Производственная функция В. Трапезникова;
- 82) Технологическая подготовка производства в условиях TQM;
- 83) Эксплуатационная подготовка производства в условиях TQM;

84) Организационно-управленческая подготовка производства в условиях TQM;

85) Маркетинговое управление;

86) Управление профессиональным развитием персонала;

87) Образование взрослых;

88) Роль и обязанности государства в области образования;

89) Роль и обязанности работодателя в области образования;

90) Роль и обязанности учебных заведений в области образования;

91) Роль и обязанности работников и профсоюзов в области образования;

92) Социальные партнеры;

93) Амортизация профессиональных знаний;

94) Инновационное развитие;

95) Ресурсоемкость профессионального обучения;

96) Финансирование воспроизводства человеческого капитала;

97) Каналы финансирования;

98) Балансовая стоимость человеческого капитала;

99) Восстановительная стоимость человеческого капитала;

100) Амортизация человеческого капитала;

101) Отечественный и зарубежный опыт управления развитием персонала;

102) Организация личного труда руководителя, специалиста;

103) Творческий потенциал;

104) Информационные технологии;

105) Социальные технологии;

106) Качество персонала;

107) Государственное управление;

108) Муниципальное управление;

109) Верификация информации;

110) Социально-экономическая информация;

111) Производственный процесс;

112) Производственные технологии;

113) Познавательная деятельность;

114) Интенсификация;

115) Уровень технологически используемых знаний;

116) Оценка влияния внешних условий;

117) Фондовооруженность труда;

118) Резервы человека как работник;

119) Резервы активизации человеческого фактора.

5.3.2.Задание на проверку сформированности компонента компетенций «Уметь»

Выполнить аналитические и расчетные задания:

1. Основным фактором, формирующим отношение к персоналу как стратегическому ресурсу, является влияние качества персонала на экономические

результаты деятельности хозяйствующего субъекта, которые учитываются зависимостью:

$$C_T = (MTЭ + A) + (ФОТ + ОСС + П), \text{ руб.}$$

Где:

C_T – стоимость производственной продукции, руб.;

$MTЭ$ – стоимость израсходованных сырьевых, материальных и топливно-энергетических ресурсов, руб.;

A – амортизационные отношения на простое воспроизводство основного капитала, руб.;

$ФОТ$ – фондооплаты труда, руб.;

$ОСС$ – отчисления на социальное страхование, включая пенсионный фонд, фонд занятости, расходы на развитие персонала и др., руб.;

$П$ – прибавочный продукт (прибыль предприятия), руб.

Поясните:

а) Какая часть представленной зависимости характеризуется прошлым труд?

б) Какая часть зависимости характеризует вновь созданную стоимость?

в) За счет каких факторов может быть достигнуто снижение удельных затрат прошлого труда?

г) Какую роль играет профессиональная квалификация производителей и пользователей оборудования в снижении удельного веса затрат прошлого труда?

д) Почему нецелесообразно при неизменном доходе увеличивать прибыль за счет сокращения расходов на заработную плату?

2. Исследуя соотношение уровня производительных сил и производительности труда академик С.Г. Струмилиным установлен зависимость:

$$ПТ = k * ПС;$$

Где:

$ПТ$ – производительность труда;

$ПС$ – уровень производственных сил;

k – коэффициент качества труда.

$$k = k_k * k_i$$

где:

k_k – коэффициент квалификации работника;

k_i – коэффициент интенсивности труда работника.

Поясните:

а) в какой степени величина коэффициентов k , k_k , k_i зависят от руководителя?

б) Что следует предпринять для повышения их значений:

- совершенствовать техническую основу производства;

- повышать качество работников;

- совершенствовать организацию производства.

3. В условиях переходного периода к рыночной экономике, а также в периоды кризисных ситуаций, большинство предприятий, особенно градообразующих, при снижении объемов производства и недогрузке мощностей, стремятся сохранить штатный состав персонала. При этом, в условиях снижения доходов, желание предприятий получить прибыль реализуется за счет снижения или сохранения размера оплаты труда при росте инфляции.

Поясните:

- а) К каким последствиям вдет такая политика предприятий?
- б) Каким образом поступили бы вы?

4. В условиях усиления конкуренции на внутреннем и внешнем рынках предприятия иногда вынуждены реализовывать продукцию по ценам, обеспечивающим минимальную рентабельность. При этом, как правило, не полностью используется возможность включения в структуру себестоимости расходы на развитие персонала в размере до 4% от ФОТ.

Поясните:

Насколько соответствует такой подход:

- требованиям рыночной экономики;
- интересам государства;
- интересам предприятий;
- концепции человеческого капитала.

5. Масштабы и качество подготовки в условиях централизованного управления экономикой определялись потребностями отраслей народного хозяйства. Подготовка осуществлялась в рамках узкой отраслевой профессиональной специализации. В условиях рыночных отношений предприятиям целесообразно иметь квалифицированных специалистов широкого профиля, обладающих высоким уровнем профессиональной мобильности и имеющих достаточный набор компетенций в рамках своей специальности.

Вместе с тем, под давлением рыночных факторов, образовательные учреждения сферы дополнительного профессионального образования (ДПО) вынуждены ориентироваться на тематику массового спроса, а не на специализированные программы.

Поясните: Каким образом в этих условиях, должны действовать предприятия и учреждения ДПО.

6. Продолжительность периода, необходимого предприятию для выполнения комплекса работ по подготовке к внедрению инновации (опережающие обучение), включая подготовку преподавателей, определяется по зависимости:

$$T = 2(t_{\text{утп}} + t_{\text{прогр}}) + 5.32t_{\text{нк}}, \text{ часов}$$

$t_{\text{утп}}$, $t_{\text{прогр}}$ – затраты времени на разработку учебных (учебно-тематических) планов и программ, соответственно, часов;

$t_{нк}$ – продолжительность учебного курса, часов.

Поясните: Целесообразно ли осуществлять, для сокращения общей продолжительности периода опережающего обучения:

- совмещение работ по подготовке планов, программ, методического обеспечения, подготовке преподавателей и персонала в организации;
- обучение в центральных, межрегиональных, межотраслевых и других образовательных учреждениях;
- обучение в центральных, межрегиональных, межотраслевых и других образовательных учреждениях в составе укрупненных групп на основе сокращения дифференциации профессий (специализации).

7. Коэффициент квалификации работников организации (структурного подразделения, конкретной должностной квалификации) определяется зависимостью:

$$K_{кв} = \sqrt{\frac{n_{обр} \cdot n_{опыт}}{N^2}}, \text{ относительных единиц}$$

где: $n_{обр}$ = число работников, имеющих необходимое образование, чел;

$n_{оп}$ = число работников, имеющих необходимый опыт, чел;

N = общее число работников, чел.

Выполните следующие действия:

- а) рассчитайте коэффициент квалификации работников конкретного предприятия (по данным преподавателя);
- б) дайте характеристику эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия (с учетом количественного значения $K_{кв}$);
- в) предложите меры по повышению количественного значения $K_{кв}$.

8. Аппарат производственных функций (ПФ) устанавливает взаимосвязь расхода ресурсов с выпуском продукции. При этом, расход ресурсов и выпуск продукции определяется квалификацией работников, уровнем развития науки и степенью ее технологического применения, комбинаций составных частей производственного процесса, размером и эффективностью средств производства, природными условиями:

а) Классический вид ПФ:

$$Y = a * L^\alpha * K^\beta$$

где: Y – объем производства;

L – затраты труда (численность ППП);

K – производственный капитал (стоимость основного капитала);

α, β – коэффициенты пропорциональности;

a – коэффициент внешних условий.

б) ПФ Р. Солоу:

$$Y = e^{\lambda t} * L^\alpha * K^\beta * a$$

e – основание натурального логарифма;

λ – коэффициент пропорциональности;

t – условное время.

Укажите: какие виды ПФ в наибольшей степени ориентированных на фор-

мирование и использование человеческого капитала. Обоснуйте ответ.

9. Согласно ПФ академика В.А. Трапезникова годовая выработка (производительность) работника (V) зависит от фондовооруженности его труда ($\Phi_{во}$) и уровня его квалификации ($Y_{кв}$) и определяется зависимостью: $V =$, тыс. рублей.

Уровень квалификации в данной зависимости характеризуется инвестициями в профессиональную подготовку работника во всех видах образовательных учреждений.

Расчеты с использованием данных Росстата показывают, что средняя $\Phi_{во}$ работников предприятий обрабатывающей промышленности составляет 1112 тыс. рублей/человек, а общее средние затраты на подготовку персонала – 376,4 тыс. рублей/ человека.

Годовые итоги производственно-хозяйственной деятельности вашей организации позволяет инвестировать в повышение фондовооруженности труда и/или в повышение квалификации персонала до N тыс. рублей в расчете на каждого работника (конкретное значение N задается преподавателем)

Выберите оптимальный вариант инвестирования и обоснуйте ответ:

- а) в модернизацию основного капитала (фондовооруженность труда);
- б) в развитие человеческого капитала (повышение квалификации);
- в) в модернизацию основного капитала и развитие человеческого капитала.

10. Минпромторг РФ объявил конкурс на получение в 2016 г. госзаказа по сборке навигационного оборудования с разрядностью работ равной 5,6.

Минпромторг РФ объявил конкурс на получение в 2016 г. госзаказа по сборке навигационного оборудования с разрядностью работ равной 5,6. Получит ли госзаказ ОАО «Космос», квалификация бригады сборщиков которого, численностью 21 человек, кадровой службой характеризуется следующим образом:

- а) 16 работников имеют 6 разряд;
- б) 2 сборщика имеют 5 разряд;
- в) 2 сборщика имеют 4 разряд;
- г) 1 сборщик имеет 3 разряд.

I. Имеет ли ОАО «Космос» в настоящее время шансы на получение госзаказа?

II. Что необходимо срочно осуществить для получения госзаказа?

5.3.3. Задания на проверку сформированности компонента компетенций «Владеть»

Выполните следующие аналитические задания:

- 1) Назовите основные этапы формирования понятия «человеческий капитал» как экономической категории;
- 2) Обоснуйте роль образования как основного социально значимого элемента формирования человеческого потенциала и человеческого капитала;
- 3) Покажите роль государства в развитии человеческого потенциала как основы формирования инновационной модели экономики;

4) Обоснуйте необходимость использования методов прикладной информатики, статистики, системного анализа и моделирования в управлении развитием человеческого потенциала и человеческого капитала предприятий, отраслей, регионов;

5) Изложите суть методического подхода к разработке программ профессионально-квалификационной модели специалиста организации;

6) Изложите суть методического подхода к разработке программ профессионального развития персонала;

7) Назовите основные положения методики определения количественной потребности в профессиональном развитии персонала;

8) Обоснуйте суть методического подхода к выбору форм организации профессионального развития управленческого персонала;

9) Назовите основные положения методики определения потребности в работниках перспективных профессий и специальностей;

10) Назовите и обоснуйте основные риски служб персонала при управлении развитием человеческого капитала;

11) Назовите основные направления совершенствования партнерского взаимодействия организаций и образовательных учреждений по развитию человеческого потенциала и человеческого капитала;

12) Обоснуйте целесообразность создания производственно-образовательных кластеров как формы взаимодействия государственных и предпринимательских структур;

13) Сформулируйте основные подходы к оценке эффективности функционирования производственно-образовательного кластера;

14) Поясните насколько верно утверждение, что одним из факторов повышения эффективности развития человеческого потенциала и человеческого капитала является образовательный аутсорсинг.

5.3.4. Дополнительный перечень тем рефератов, докладов (сообщений), контрольных работ:

1. Объективная необходимость развития человеческого потенциала, формирования человеческого капитала;

2. Совокупность факторов определяющих успешное развитие экономики страны, организации, региона;

3. Актуальные проблемы профессионального развития человеческих ресурсов отечественных предприятий и организаций;

4. Особенности функционирования организаций в рыночной экономике, определяющие необходимость развития человеческого капитала как основного фактора социально-экономического прогресса общества;

5. Влияние демографических и квалификационных факторов на воспроизводство человеческих ресурсов;

6. Значение опережающего образования применительно к деятельности организации, региона, для народного хозяйства в целом;

7. Отличие технологического подхода к организации профессионального образования от экономически ориентированного;
8. Опыт финансирования образования взрослых в экономически развитых странах;
9. Заинтересованность работодателей в развитии человеческого капитала организации;
10. Ответственность работника за свое профессиональное развитие;
11. Основные проблемы человеческих ресурсов в условиях динамического развития рыночной экономики и глобализации рынков?
12. Роль профессионального образования в развитии человеческого капитала;
13. Меры по сокращению периода запаздывания при проведении инновационных мероприятий и совершенствовании персонала организации;
14. Факторы определяющие возможность государства (организации) осуществлять активную промышленную (производственную) политику;
15. Активная политика государства в отраслях экономики, активизация деятельности предпринимателей, функционирование образовательных учреждений основного и дополнительного профессионального образования – покажите наличие взаимосвязи;
16. Особенность дополнительного профессионального образования персонала, обусловленная задачами развития человеческого капитала организации, по сравнению с основным профессиональным образованием;
17. Социальный характер и его значение для развития общества, организации;
18. Показатели оценки количественной потребности предприятий и отраслей экономики в дополнительном профессиональном образовании персонала;
19. Проблемы предпринимателей при организации профессионального развития персонала;
20. Показатели характеризующие персонал как стратегический ресурс;
21. Объективные условия производства, влияющие на уровень производительных сил и производственный потенциал предприятия отрасли;
22. Роль и назначение кадровой статистики для решения задач управления человеческим капиталом:
23. Разработка стратегии развития человеческого капитала как составной части стратегии развития организации;
24. Планирование профессионального развития руководителей, специалистов и квалифицированных рабочих в условиях усложняющегося технико-технологической оснащенности производства;
25. Организация профессионального развития персонала в условиях единой маркетинговой концепции предприятия;
26. Порядок проведения работ по разработке, внедрению и сертификации систем качества продукции на предприятии;
27. Классификация затрат по обеспечению качества продукции предприятия;

28. Основные принципы деятельности организаций экономически развитых стран в области профессионального развития персонала;
29. Этапы развития потенциала конкурентоспособного работника;
30. Каналы финансирования профессионального развития персонала;
31. Последствия для экономики предприятий и народного хозяйства в целом при недофинансировании и профессионального развития персонала;
32. Влияние динамики человеческого капитала на производительность труда;
33. Количественная оценка влияния внешних факторов и уровня технологически используемых знаний на результаты производственно-хозяйственной деятельности организации;
34. Организация финансирования развития человеческого капитала в экономически развитых странах и в России;
35. Человеческий капитал организации как производственный ресурс длительного использования;
36. Подходы к учету средств на подготовку персонала и формирование человеческого капитала как составной части производственного капитала?
37. Формирование цен на образовательные услуги в условиях рыночной экономики;
38. Тенденции в изменении структуры затрат на учебно-методическое обеспечение профессионального развития персонала.
39. Организация взаимодействия социальных партнеров;
40. Функции менеджера по организации управления человеческим капиталом, организации, отрасли, региона.

5.3.5. Тематика научно-исследовательских (курсовых) работ (выбор темы осуществляется после консультации с научным руководителем)

1. Тенденции развития управления человеческими ресурсами;
2. Эволюция содержания человеческого капитала и его роль в социально-экономическом развитии общества;
3. Исследование возможности исследования аппарата производственных функций как инструмента управления человеческим капиталом;
4. Человеческий капитал, как обязательное условие производственной деятельности организации;
5. Взаимосвязь общей и частных форм человеческого капитала;
6. Особенности финансирования процессов формирования общего и специфического профессионального человеческого капитала;
7. Трансформация представлений о национальном богатстве с позиции человеческого капитала;
8. Современное состояние, проблемы и тенденции развития трудовых ресурсов России, как главной производительной силы инновационного общества;
9. Концептуальные подходы к оценке влияния образования на развитие интеллектуального потенциала трудовых ресурсов;

10. Анализ уровня развития человеческого капитала и определение направлений инвестирования для инновационного развития человеческого потенциала;

11. Анализ социально-экономических факторов, влияющих на уровень развития человеческого капитала организации;

12. Роль деятельности руководителя в управлении человеческим потенциалом организации, отрасли, региона;

13. Ответственность руководителя за инновационное развитие персонала организации;

14. Совершенствование форм социального партнерства в области развития человеческого капитала;

15. Развитие государственно-предпринимательского партнерства как перспективной формы повышения качества работников;

16. Совершенствование каналов финансирования профессионального развития персонала организаций.

5.3.6. Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Цель и задачи курса.

2. Взаимосвязь развития человеческих ресурсов и социально-экономического развития общества.

3. Роль системы профессионального образования в развитии человеческих ресурсов организации, региона и общества.

4. Анализ состояния отечественной системы профессионального образования и тенденции ее развития.

5. Основные составляющие потенциала страны, их характеристика и значение.

6. Определения понятия «человеческий капитал». Основные составляющие и особенности человеческого капитала.

7. Различия между человеческим потенциалом и человеческим капиталом. Направления развития человеческого потенциала.

8. Роль нравственности в развитии человеческого капитала.

9. Образование как важнейший фактор роста эффективности труда и увеличения народного богатства. Уровень подготовленности отечественного персонала.

10. Производственная функция Трапезникова В.А., ее значение и основные составляющие.

11. Влияние качества персонала на результаты производственной деятельности (коэффициент квалификации).

12. Определение понятий «потенциал», «потенциал трудовой» и «человеческий потенциал».

13. Определение понятия «развитие человеческого потенциала».

14. Современные концепции экономически развитых стран в области человеческого капитала.

15. Основные тенденции изменения сущности работ в условиях глобализации, интернационализации и информатизации.

16. Основные партнеры в сфере профессионального образования персонала.

17. Роль и обязанности государства (правительства) в сфере развития человеческого капитала.

18. Роль и обязанности работодателей в сфере профессионального образования.

19. Роль и обязанности учебных заведений в сфере профессионального образования.

20. Роль и обязанности работников и профсоюзов в области профессионального развития.

21. Основные элементы системы профессионального образования в России и тенденции ее модернизации.

22. Объективная необходимость организации опережающего профессионального образования.

23. Зависимость для определения даты начала работ по формированию кадрового обеспечения инноваций, возможность сокращения срока профессиональной подготовки персонала.

24. Нормативная периодичность профессионального развития персонала различных категорий для предприятий функционирующих в системе международных стандартов качества.

25. Организация дополнительного профессионального образования в России до 1991 года (достоинства и недостатки).

26. Современное состояние и тенденции развития дополнительного профессионального образования в России.

27. Организационно-экономические и социальные проблемы развития человеческого капитала предприятий,

28. Вероятные стратегии развития экономики России, их достоинства и недостатки.

29. Роль прогнозирования в выборе стратегии развития регионов, отраслей экономики и отдельных предприятий.

30. Основные виды ресурсов при использовании стратегии собственного потенциала.

31. Основные недостатки экспортно-сырьевой стратегии.

32. Необходимые условия перехода предприятий на работу в условиях международной системы качества.

33. Основные каналы финансирования профессионального образования, тенденции их развития.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков.

В процессе изучения учебной дисциплины контролируется и оцениваются следующие учебные действия обучающихся:

– учебные действия по подготовке и осуществления документов (сообщений), рефератов, выступлений на семинарских (практических) занятиях;

– учебные действия по выполнению контрольных, лабораторных и научно-исследовательских работ;

– учебные действия на итоговом занятии в форме экзамена.

При разработке уровней сформированности компетенций выделены три уровня:

Репродуктивный – требует от обучающегося узнавания известной учебной информации и понимания ее сущности, владения общими принципами усвоения учебной информации. Основными операциями уровня являются воспроизведением и алгоритмическое преобразование информации;

Поисковый – предполагает наличие у обучающегося способности: самостоятельно воспроизводить и преобразовывать усвоенную информацию для обсуждения известных объектов; применять ее в разнообразных нетиповых (реальных) ситуациях; генерировать субъективно новую (новую для него) информацию об изучаемых объектах и действиях с ними;

Творческий – предполагает наличия у обучающегося умения самостоятельного критического оценивания учебной информации, решения нестандартных заданий, владения элементами исследовательской деятельности, способности создавать объективно новую информацию.

Уровни	Оценка
Творческий	Отлично
Поисковой	Хорошо
Репродуктивный	Удовлетворительно
Недостаточный	Неудовлетворительно

При проверке сформированности компетенций принимается во внимание рейтинговая оценка успеваемости обучающегося, которая формируется в процессе текущего контроля формирования знаний, умений и навыков.

Рейтинговая оценка: осуществляется по 100-бальной шкале и складывается из текущих оценок, посещаемости занятий, защиты результатов работ, выполняемых на практических занятиях, знаний на промежуточном контроле (тестирование по темам) и итоговой оценки.

В семестре, текущий контроль оценивается интервалом 40-80 баллов, а итоговый – 0-20 баллов. Сумма баллов текущего контроля и итогового контроля в интервале 60-100 баллов соответствует положительной оценке знаний обучающегося и позволяет преподавателю поставить оценку за семестр.

В случае пропуска занятий обучающийся ликвидирует образовавшуюся задолженность в сроки, устанавливаемые по договоренности с преподавателем. В случае пропуска занятий по уважительной причине, что подтверждается соответствующей справкой из деканата, защита результатов его работы оценивается по обычной шкале баллов, установленной для каждой темы; при этом ему компенсируется оценка посещаемости пропущенных занятий. В случае пропуска занятий по неуважительной причине защита результатов работы оценивается по 50% - ной шкале баллов по каждой теме без компенсации оценки посещаемости пропущенных занятий.

Обучающиеся, не сумевшие ликвидировать задолженности в установленные сроки в течение семестра, получают на зачете дополнительные вопросы (задачи для решения) по соответствующим темам.

Если обучающемуся разрешено деканатом заниматься по индивидуальному учебному плану, то в начале семестра совместно с преподавателем устанавливается график защиты результатов его работы по темам в соответствии с учебным планом изучения дисциплины. В случае соблюдения графика его работа оценивается по обычной шкале баллов с компенсацией оценки посещаемости пропущенных занятий, отведенных рабочим учебным планом на изучение соответствующих тем. В случае нарушения установленных сроков он получает при промежуточном контроле дополнительные вопросы (задачи для решения) по соответствующим темам.

При защите результатов работы по темам дисциплины обучающийся получает положительную оценку только в том случае, если он демонстрирует умение работать с материалами, предъявленными к защите в электронном виде.

Критерии оценивания теоретического вопроса

Оценка	Характеристика ответа обучающегося
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> - умение представить тезисный план ответа; - владение теорией, раскрывающей содержания проблемы; - свободное владение экономическими понятиями и категориями; - умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; - умение апеллировать к источникам при раскрытии содержания вопроса; - опираясь на межпредметные знания связывает научные положения с будущей практической деятельностью; - умение аргументированно делать выводы; - уверенно, логично, последовательно и стилистически грамотно излагает ответ на вопрос.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - умение представить план ответа; - владение теорией, раскрывающей содержания проблемы; - владение основными экономическими понятиями и категориями; - умение иллюстрировать основные теоретические положения конкретными примерами; - знание источников при раскрытии содержания вопроса; - опираясь на межпредметные знания, связывает научные положения с будущей практической деятельностью; - умение аргументированно делать выводы; - уверенно, логично, последовательно и стилистически грамотно излагает ответ на вопрос.

Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие плана ответа на вопрос; - частичное владение теорией, раскрывающей содержание проблемы; - владеет отдельными экономическими понятиями и категориями; - умение делать итоговые выводы; - стилистически грамотно излагает ответ на вопрос.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие план вопроса; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не формулирует выводов и обобщений.

6. Методические рекомендации преподавателям по технологии реализации дисциплины

В качестве основных элементов учебного процесса выступают *лекции* по основным темам дисциплины «Управление человеческим капиталом» с объяснением и иллюстрированием ключевых понятий и категорий, в форме:

- **информационно-коммуникационных образовательных технологий: лекция-визуализация** – изложение содержания каждой темы сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в среде программы Microsoft Powerpoint)

- **интерактивных технологий (лекция «обратной связи»** – лекция–провокация, в которой часть материала приводится с заранее запланированными ошибками, после чего завязывается лекция-беседа, лекция-дискуссия).

Семинарские занятия проводятся в форме сообщений, докладов, дискуссий, в рамках которых обучающиеся высказывают мнение по проблемам, заданным преподавателем. Предметом обсуждения на семинарских занятиях могут выступать доклады, рефераты, подготовленные студентами.

Для реализации компетентностного подхода предусмотрено использование в учебном процессе различных технологий:

- **интерактивные технологии**, например, семинар-дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе;

- **информационно-коммуникационные образовательные технологии:** практическое занятие в форме презентации (представление результатов исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред);

- **инновационных (активных и интерактивных) методов обучения**, таких как:

- использование мультимедийных учебников,
- электронных версий эксклюзивных курсов в преподавании дисциплины;

- использование медиаресурсов, энциклопедий, электронных библиотек и сети Интернет,
- программно-педагогических тестовых заданий для проверки знаний обучающихся и т.д.

Кроме того, инновационные методы также предполагают и применение методов активного обучения: интерактивные методы обучения: («метод кейсов», метод проектов), модульно-рейтинговые технологии организации учебного процесса и др.

Кейсы-случаи - это очень краткие кейсы, описывающие один случай. Кейсы этого типа могут использоваться во время лекции или урока для демонстрации того или иного понятия или как тема для обсуждения. Их можно быстро прочитать, и обычно они не требуют от обучающихся специальной подготовки до начала занятий. Кейсы-случаи полезны при знакомстве с методом кейсов.

Вспомогательные кейсы - основная цель которых – передать информацию. Это интереснее, чем традиционное чтение или изучение раздаточного материала. Обучающиеся гораздо лучше воспринимают информацию, представленную в виде кейса, чем, если бы она была в безличном документе. Типичный вспомогательный кейс может быть использован как основа, на базе которой обсуждаются другие кейсы.

Кейсы-упражнения (контекстное обучение) дают обучающимся возможность применить определенные приемы и широко использовать материал кейсов, когда необходим количественный анализ. Манипулировать цифрами в контексте реальной ситуации гораздо интереснее, чем делать простые упражнения.

Кейсы-примеры, где обучающимся необходимо проанализировать информацию из кейса и выявить наиболее важные связи между различными составляющими. Обычно здесь встает вопрос: почему все произошло неправильно, и как этого можно было избежать. Комплексные кейсы - описывают ситуации, где значимые аспекты спрятаны в большом количестве информации, большая часть которой несущественная. Задача обучающихся – отделить важные аспекты от мало значимых и не отвлекать на них внимания. Сложность может состоять в том, что выделенные аспекты могут быть взаимосвязаны.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Управление человеческим капиталом» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекционного, семинарского и лабораторного типа), выполнения самостоятельной и научно-исследовательской работы обучающимся.

7.1. Методические указания по подготовке к занятиям лекционного типа

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,

- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к занятиям лекционного типа заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

7.2. Методические указания по подготовке к семинарским, (практическим) и лабораторным занятиям

Лабораторные работы являются одной из форм практических занятий, целью которых является углубление и закрепление теоретических знаний, развитие навыков самостоятельного решения типовых задач и экспериментирования. Работы выполняются индивидуально или в группах по два человека.

Критерии подготовленности обучающихся к лабораторному и семинарскому занятию:

- знание темы, рекомендованной основной и дополнительной литературы, точное и правильное конспектирование и первоисточников в соответствии с планом семинара и предлагаемыми вопросами для обсуждения;
- подготовка по каждому вопросу плана и выбор проблемы для развернутого индивидуального выступления или обобщения материалов, над которыми работала творческая группа;
- психологическая готовность каждого участника семинара к выступлению и участию в общей дискуссии.

Подготовка к семинарским занятиям строится на самостоятельной работе обучающихся с учебником, учебными пособиями, материалами хрестоматий и первоисточниками. При этом, выделяются различные формы записей результатов анализа изучаемых статей, работ, трактатов, рукописей и других материалов, используемых для выполнения поставленных учебных задач:

Составление плана - эта форма работы предполагает выделение обучающимся структуры и общей логики работы (статьи, трактата, первоисточника и т.д.), что способствует более углубленному пониманию текста, систематизации и обработке изучаемого материала. План статьи или какой-либо работы представляет собой своеобразный перечень основных мыслей, идей, их оглавление. Для составления плана следует разделить текст на части, каждая из которых должна охватывать определенную проблему или вопрос, поднимаемый автором. Затем необходимо озаглавить каждый пункт плана и пронумеровать заголовки. Эта система работы с текстом представляет собой простой план. Если каждый пункт плана разбивается на частные вопросы и подзаголовки, то результатом является *сложный план*.

При составлении плана особенно важно выделять основные мысли или идеи автора, располагать их в логическом порядке и подбирать соответствующие заголовки к выделенным частям. Планы приобретают особую значимость при подготовке устных выступлений на основе анализа текстов и материалов.

Тезисы - представляют собой кратко сформулированные основные положения статьи, работы, книги, трактата. Если план перечисляет вопросы, не раскрывая их, то тезисы, кратко передавая содержание материала, расшифровывает основные идеи и мысли автора. Составление тезисов требует определенных умений, среди которых наиболее важным является способность к обобщению и систематизации идей и мыслей, сформулированных в работе.

При составлении тезисов необходимо освоить прочитанный материал, осознать основные положения и логику их изложения, разбить материал на части и в краткой форме расшифровать каждый структурный раздел. Возможна нумерация тезисов.

Тезисы подразделяются на текстуальные (цитатные) и сводные. При составлении свободных тезисов особенно важно придерживаться стиля и терминологии автора для более точной передачи сути текста. При цитировании необходимо обязательно указать авторство цитаты, название работы, издательство, год издания и страницу, откуда взята цитата.

Характер тезисов зависит также от особенностей выполняемой работы: • тезисы как обобщение и вывод из изученного и проанализированного материала,

• тезисы как основные положения и их обоснование, используемые при подготовке устного доклада или сообщения.

Выписки являются дополнением к тезисам. Поскольку тезисы не содержат ни объяснений, ни доказательств, то выписки позволяют дополнить тезисы фактами и аргументами. Выписки делают, как правило, на отдельных карточках, текст выписки берется в кавычки, полностью указывается источник, страница. При составлении выписок и ведении записей рекомендуется использовать красную строку, выделение цветом, римские и арабские цифры, буквы алфавита и т.д.

Конспект - один из основных видов работы с первоисточниками, представляет краткий очерк, обзор, изложение материала, куда включаются основные мысли и идеи работы, изложенные в порядке их взаимосвязи. Конспектирование текстов проводится после их тщательного анализа и полного изучения (прочтения). Конспектирование способствует логизации мышления обучающихся и позволяет научиться точному и краткому выражению мыслей. Конспект педагогического произведения должен отвечать ряду требований:

- *краткость*, сам термин «конспект» означает краткое изложение какого-то выступления, произведения и т.д. (размер конспекта составляет 7-10 % от размера первоисточника).

- при сокращении изучаемого произведения в процессе конспектирования необходимо добиваться ясности. Для этого необходимо некоторые положения автора формулировать своими словами.

- краткость и ясность изложения не должны противоречить требованиям *полноты и точности*. Полнота конспекта достигается за счет фиксации основных положений произведения, которые воспроизводят авторскую логику изложения. Для достижения большей точности основные положения работы необходимо записывать в формулировках, терминологии и стилистике автора, делая ссылки на страницу откуда была взята цитата.

При конспектировании немаловажно делать определенные записи и пояснения, отражающие собственное отношение к тем или иным идеям и мыслям, высказанным в тексте; возможна формулировка возникающих по мере конспектирования вопросов и замечаний. Оформлять записи рекомендуем по такой форме. Лист тетради делится на две части: слева 1/3 листа, где записывается план конспектируемого произведения; справа 2/3 листа, где записываются тезисные ответы к этим пунктам плана. Такая форма записи дает возможность впоследствии делать дополнения, исправления, замечания, уточнения.

Различают два вида конспекта - *простой* и *сложный*. *Простой* конспект представляет собой сплошную запись без оценки и анализа текста. Составление сложного конспекта требует более высоких аналитических умений работы с первоисточниками, так как необходимо расчленить текст на отдельные смысловые части, критически проанализировать и обобщить представленный материал.

Возможно составление конспекта сразу по нескольким источникам, подобный вид работы называется *сводным (тематическим) конспектом*. Этот вид конспекта необходим для подготовки к проблемным семинарам, когда рекомендуется по одному вопросу проанализировать несколько источников. При составлении тематического конспекта следует первоначально ознакомиться с планом семинарского занятия, выделить логику и последовательность в изучении нескольких источников, составить план каждого из них и приступить непосредственно к конспектированию, следуя единому плану.

Семинарские занятия являются естественным продолжением освоения обучающимися курса на лекциях и предполагают углубленное изучение отдельных педагогических проблем на основе самостоятельной проработки материалов первоисточников. Предлагаемая программа семинарских занятий предполагает отбор преподавателем ВУЗа необходимых тем и проблем в соответствии со спецификой организации работы с обучающимися по данному курсу.

Для более эффективной организации учебного процесса применяются различные формы проведения семинаров:

- заслушивание докладов с их последующим обсуждением;
- семинары-диспуты и открытые дискуссии;

- комментированное чтение первоисточников;
- семинары-коллоквиумы;
- совместное обсуждение материалов, собранных творческими группами обучающихся (по 2 - 3 человека).

Использование разнообразных форм семинарских занятий позволяют развивать интеллектуальные способности и познавательные интересы обучающихся, их творческую инициативу и самостоятельность, повышает уровень профессиональной компетентности. В ходе изучения курса придается большое значение организации контроля за процессом усвоения учебного материала. Для фронтального опроса используются «закрытые» тесты, как наиболее эффективная форма контроля знаний обучающихся.

7.3. Методические указания по проведению научно-исследовательской работы

Научно-исследовательская работа представляет собой самостоятельное исследование обучающегося, раскрывающие его знания и умение решать конкретные теоретико-практические задачи. Работа должны носить логически завершенный характер и демонстрировать способность обучающегося грамотно пользоваться специальной терминологией, ясно излагать свои мысли и аргументировать предложения.

Основные этапы исследовательской работы:

1. Формулирование темы исследования

Данный этап включает:

- изучение научной литературы;
- отбор и оценка фактического материала;
- выявление противоречия;
- формулирование проблемы;
- определение цели исследования;
- выбор критериев.

2. Выбор направления исследований

Данный этап включает:

- сбор и изучение научно-технической информации;
- составление аналитического обзора;
- построение гипотезы;
- уточнение (конкретизация) гипотезы;
- формулирование возможных направлений задач и их сравнительная оценка;
- выбор и обоснование принятого направления исследований и способов решения задач;
- построение программы исследования;
- технологическая подготовка исследования;
- составление промежуточного отчета.

3. Теоретические и экспериментальные исследования:

Данный этап включает:

- анализ и систематизация литературных данных, составление библиографии;
- построение логической структуры теоретических исследований, обоснование допущений;
- выявление необходимости проведения экспериментов для подтверждения отдельных положений теоретических исследований;
- разработка методики экспериментальных исследований;
- проведение экспериментов, отработка полученных данных;
- сопоставление результатов с теоретическими исследованиями;
- корректировка теоретических моделей объекта;
- проведение при необходимости дополнительных экспериментов;
- проведение технико-экономических исследований;
- составление промежуточного отчета.

4. Обобщение и оценка результатов исследования

Данный этап включает:

- обобщение результатов предыдущих работ;
- оценка полноты решения задач;
- разработка рекомендаций по дальнейшим исследованиям;
- составление итогового отчета.

7.4. Методические рекомендации по подготовке рефератов и отчетов о научно-исследовательской работе

7.4.1. Методические рекомендации по подготовке рефератов

Реферат (от лат. *refero* — «сообщаю») — краткое изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания книги, статьи или нескольких работ, научного труда, литературы по общей тематике.

Многие крупные научные результаты возникли просто из попыток привести в порядок известный материал.

Реферат — это самостоятельная учебно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.

Этапы работы над рефератом:

1. Формулирование темы. Тема должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию.
2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правило, не менее 8-10).
3. Составление библиографии.
4. Обработка и систематизация информации.
5. Разработка плана реферата.

6. Оформление реферата в виде презентации в программе PowerPoint.

7. Публичное выступление с результатами исследования на семинарском занятии.

Содержание работы должно отражать:

1. знание современного состояния проблемы;
2. обоснование выбранной темы;
3. использование известных результатов и фактов;
4. полноту цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой;
5. актуальность поставленной проблемы;
6. материал, подтверждающий научное, либо практическое значение в настоящее время.

Типовая структура реферата.

1. Титульный лист.
2. План (простой или развернутый).
3. Введение.
4. Основная часть.
5. Заключение.
6. Список литературы.

Реферат может рассматриваться как одна из форм контрольных работ.

Объем реферата не должен превышать 10 страниц.

Представление реферата осуществляется в форме доклада с предъявлением презентации.

7.4.2. Методические рекомендации по подготовке отчетов о научно-исследовательской работе

Отчет о НИР – научно-технический документ, который содержит систематизированные данные о научно-исследовательской работе, описывающей процесс или результаты научно-технической проблемы.

Структурные элементы отчета

Структурными элементами отчета о НИР являются:

- титульный лист;
- список исполнителей;
- реферат;
- содержание;
- перечень сокращений, условных обозначений, символов, единиц и терминов;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Требования к содержанию работы

Реферат

Реферат должен содержать:

- сведения об объеме работы, количество иллюстраций, таблиц, использованной литературы;
- перечень ключевых слов;
- текст реферата.

Текст реферата должен отражать:

- объем исследования или разработки;
- цель работы;
- метод исследования и аппаратуру;
- полученные результаты и их новизну;
- основные конструктивные, технологические и технико-эксплуатационные характеристики;
- степень внедрения;
- рекомендации по внедрению или итоги внедрения результатов НИР;
- область применения;
- экономическую эффективность или значимость работы;
- прогнозные предположения о развитии объекта исследования.

Введение

Во введении должны быть показаны актуальность и новизна темы, связь данной работы с другими научно-исследовательскими работами.

Введение должно содержать:

- оценку современного состояния решаемой научно-технической проблемы;
- основание и исходные данные для разработки темы;
- обоснование необходимости проведения НИР;
- сведения о планируемом научно-техническом уровне разработки;
- сведения о патентных исследованиях и выводы из них;
- сведения о метрологическом обеспечении НИР.

Основная часть

Основная часть отчета должна содержать данные, отражающие существо, методику и основные результаты выполненной НИР.

Основная часть должна содержать:

1) выбор направлений исследований, включающий:

- обоснование выбора принятого направления исследования;
- методы решения задач и их сравнительную оценку;
- разработку общей методики проведения НИР;

2) теоретические и (или) экспериментальные исследования, включающие:

- определение характера и содержания теоретических исследований;
- методы исследований;
- методы расчета;
- обоснование необходимости проведения экспериментальных работ;
- принципы действия разработанных объектов, их характеристики;

- обоснование выбранного метрологического обеспечения работ;
- данные об объектах измерений, измеряемых величинах и средствах измерений, их метрологические характеристики;
- оценку правильности и экономичности выбора средств измерений и методик выполнения измерений, сведения об их аттестации, оценку погрешности измерений;
- полученные экспериментальные данные.

3) обобщение и оценку результатов исследований, включающие:

- оценку полноты решения поставленной задачи и предложения по дальнейшим направлениям работ;
- оценку достоверности полученных результатов и их сравнение с аналогичными результатами отечественных и зарубежных работ;
- обоснование необходимости проведения дополнительных исследований;
- отрицательные результаты, приводящие к необходимости прекращения дальнейших исследований.

Заключение

Заключение должно содержать:

- краткие выводы по результатам выполненной НИР или отдельных её этапов;
- оценку полноты решений поставленных задач;
- разработку рекомендаций и исходные данные по конкретному использованию результатов НИР;
- оценку технико-экономической эффективности внедрения;
- оценку научно-технического уровня выполненной НИР в сравнении с лучшими достижениями в данной области.

Список использованных источников

Список должен содержать сведения об источниках, использованных при составлении отчета. Сведения об источниках приводятся в соответствии с требованиями ГОСТ Р.7.0.5 – 2008.

Приложения

В приложении рекомендуется включать материалы, связанные с выполнением НИР, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть.

7.4 Методические рекомендации к разработке электронной презентации реферата, отчета о НИР

Работа представляется в отдельном файле, подготовленный в программе PowerPoint.

Объем реферата — 8-10 слайдов, оформленных в соответствии с требованиями.

Требования к тексту.

Реферат выполняется в виде слайдов.

Текст печатается обычным шрифтом TimesNewRoman (размер шрифта — 12 кегель). Заголовки — полужирным шрифтом TimesNewRoman (размер шрифта — 14 кегель).

Формулы, схемы, графики, рисунки вписываются в текст слайда либо на отдельном слайде.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература

1. Зайцева, Т. В. Система управления человеческими ресурсами / Т. В. Зайцева. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2012. — 248 с. — ISBN 978-5-211-06303-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/54656.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты : монография / А. М. Афонин, О. Э. Башина, Ю. Е. Ефремова [и др.] ; под редакцией Ю. Н. Царегородцев. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2014. — 180 с. — ISBN 978-5-906768-08-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/39701.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

б) Дополнительная литература

1. Антология экономической классики [Текст] : [в 2 т., Т. 1] : В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо : пер. - М. : Эконом-Ключ, 1993. - 475 с. // **Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов**

2. Дементьева, А. Г. Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учебник для студентов вузов / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. — Москва : Аспект Пресс, 2015. — 352 с. — ISBN 978-5-7567-0798-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87959.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Дресвянников, В. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 170 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/22644.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. — ISBN 978-5-93441-529-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73627.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

5. Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал [Текст] : измерение эконом. ценности персонала. / Под общ. ред. В. И. Ярных ; пер. с англ. М. С. Меньшиковой, Ю. П. Леоновой. - М. : Вершина, 2006. - 319 с.

6. Царегородцев, Ю. Н. Развитие человеческого потенциала организаций : учебное пособие / Ю. Н. Царегородцев, Ю. Е. Ефремова, О. Э. Башина. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2012. — 212 с. — ISBN 978-5-98079-774-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/8616.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Электронно-библиотечные системы

№ №	ЭБС, к которым имеют доступ обучающиеся (на договорной основе)	Описание ЭБС	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ. Версия для слабовидящих.
2.	ЭБС издательства «Лань»	Электронно-библиотечная система, электронные книги, учебники для ВУЗов.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ. Версия для слабовидящих.
3.	ЭБС IPR BOOKS	Современный ресурс для получения качественного образования, предоставляющий доступ к учебным и научным изданиям, необходимым для обучения и организации учебного процесса в нашем учебном заведении.	http://www.iprbookshop.ru/ 100% доступ. Версия для слабовидящих.
4.	ЭБ Grebennikon.	Электронная библиотека предоставляет доступ к профессиональным периодическим изданиям	https://grebennikon.ru/

Справочные системы и базы данных

№№	Справочные системы и базы данных к которым имеют доступ обучающиеся (на договорной основе)	Используемый для работы адрес
1.	Polpred.com <u>Обзор СМИ</u> . В рубрикаторе: 53 отрасли / 600 источников / 9 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 9000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке, миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Доступ на Polpred.com открыт со всех компьютеров библиотеки.	http://polpred.com/news/
2.	Е-xecutive – сообщество эффективных менеджеров	http://e-xecutive.ru

3.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	http://www.consultant.ru
4.	Справочно-правовая система «Гарант»	http://www.garant.ru

Информационные ресурсы открытого доступа

№ №	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	Экономический интернет-журнал	http://nbene.narod.ru/manage/fmanage7.htm
2.	Консалтинг	http://consulting.ru/248191
3.	ITeam.Ru – технологии корпоративного управления	http://www.iteam.ru

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом. В процессе обучения используется лицензионное программное обеспечение.

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются следующие ресурсы:

1. для проведения занятий лекционного типа используются специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные комплектом презентационного оборудования (стационарного или переносного): мультимедиа-проектором, персональным компьютером;

2. для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для осуществления текущего контроля и промежуточной аттестации используются специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные комплектом презентационного оборудования (стационарного или переносного): мультимедиа-проектором, персональным компьютером;

3. помещения для самостоятельной работы студентов: читальный зал библиотеки МосГУ, аудитории №107, №514, №417, №225 (3 учебный корпус), аудитория №16 (1 учебный корпус), аудитория №311 (учебный корпус В), аудитория №35 (2 учебный корпус), укомплектованные специализированной мебелью и оснащенные компьютерной техникой с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

В Университете созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. Имеются учебные аудитории, предназначенные для проведения всех видов учебных занятий и самостоятельной работы обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В качестве лицензионного программного обеспечения используется MS Office.

10. Особенности обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн и «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным ректором АНО ВО «Московский гуманитарный университет» от 30.05.2018 г.

Подбор и разработка учебных материалов для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику.