

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра Экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческим капиталом

Образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Общий

Уровень высшего образования
Бакалавриат

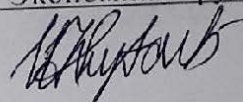
Форма обучения
очная, заочная

Статус дисциплины: *входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений*

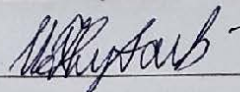
Махачкала, 2021 год

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческим капиталом» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, от «12» августа 2020 г. № 955.

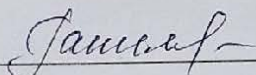
Разработчик: Кутаев Ш.К., д.э.н., проф. кафедры Экономики труда и управления персоналом,

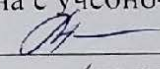


Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры Экономики труда и управления персоналом от
«30» 06 2021 г., протокол № 10

(Зав. кафедрой  Магомедов М.М.
(подпись)

на заседании Учебно-методического совета факультета управления от «01»
07 2021 г., протокол № 10

Председатель  Гашимова Л.Г.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «09» 07 2021 г. 
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений дисциплин бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) – «общий».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой Экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с социальным развитием персонала организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: универсальных - УК-6; профессиональных – ПК-5.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, сообщений, докладов, дискуссий, эссе и промежуточный контроль в форме зачета. С целью формирования и развития профессиональных навыков, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: презентаций, деловых и ролевых игр, анализа конкретных ситуаций, тренингов.

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе в 108 академических часах по видам учебных занятий

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия								Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе зачет		
		всего	из них						
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации		
3	108	36	18	–	16			74	зачет

Заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия								Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе зачет		
		всего	из них						
	Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
2	108	8	4	–	4			100	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Управление человеческим капиталом» являются:

– формирование целостного представления о человеческом капитале и понимание социальных, экономических, организационных и психологических факторов, влияющих на принятие эффективных управленческих решений в сфере управления человеческим капиталом;

– воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «общий».

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах: «Управление персоналом», «Организационная культура», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Знает: - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни Умеет: - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообразования Владеет: - по методам управления собственным временем; - по технологиям приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; - по методикам саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала организации	Знает: - функции и задачи управления человеческим капиталом, а также основные факторы, влияющие на выбор направлений развития и управления человеческим капиталом организации. Умеет: - применять на практике знания по управлению человеческим капиталом, определять направления развития и управления человеческим капиталом организации. Владеет: - навыками определения функций и постановки задач управления человеческим капиталом, влияющие на выбор направлений развития и управления человеческим капиталом организации.

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая само- стоятельную работу студентов (в часах)					Формы текуще- го контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятель- ная работа в т.ч. зачет	
	Модуль I. Теоретические основы исследования человеческого капитала							
1	Тема 1. Сущность и состав- ляющие человеческого капи- тала	3	2	2			8	опрос. рефе- рат
2	Тема 2. Теории человеческо- го капитала	3	2	2			8	опрос
3	Тема 3. Классификация и ви- ды человеческого капитала	3	2	2			8	
	Итого по модулю 1:	36	6	6			24	тест
	Модуль II. Основы развития человеческого капитала							
4	Тема 4. Методические осно- вы управления человеческим капиталом организации	3	2	2			8	опрос
5	Тема 5. Организации работы с персоналом как основа развития человеческого ка- питала организации	3	2	2			8	опрос. рефе- рат. дискуссия
6	Тема 6. Развитие человече- ского капитала	3	2	2			8	
	итого по модулю 2:	36	6	6			24	тест
	Модуль III. Инвестиции и оценка человеческого капитала организации							
7	Тема 7. Инвестиции в чело- веческий капитал	3	4	2			12	опрос
8	Тема 8. Измерение человече- ского капитала организации	3	2	2			14	опрос. рефе- рат. дискуссия
	итого по модулю 3:	36	6	4			26	тест
	ИТОГО:	108	18	16			74	зачет

4.2.2. Структура дисциплины в заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая само- стоятельную работу студентов (в часах)					Формы текуще- го контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятель- ная работа в т.ч. зачет	
	Модуль I. Теоретические основы исследования человеческого капитала							
1	Тема 1. Сущность и состав- ляющие человеческого капи- тала	2	2	2			10	опрос. рефе- рат

2	Тема 2. Теории человеческого капитала	2					12	опрос
	Тема 3. Классификация и виды человеческого капитала	2					10	
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36	2	2			32	тест
Модуль II. Основы развития человеческого капитала								
1	Тема 4. Методические основы управления человеческим капиталом организации	2					10	опрос
2	Тема 5. Организации работы с персоналом как основа развития человеческого капитала организации	2					12	опрос. реферат. дискуссия
	Тема 6. Развитие человеческого капитала	2					12	
	<i>итого по модулю 2:</i>	36					34	тест
Модуль III. Инвестиции и оценка человеческого капитала организации								
1	Тема 7. Инвестиции в человеческий капитал	2	2	2			16	опрос
2	Тема 8. Измерение человеческого капитала организации	2					16	опрос. реферат. дискуссия
	<i>итого по модулю 3:</i>	36	2	2			32	тест
	ИТОГО:	108	4	4			100	зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль I. Теоретические основы исследования человеческого капитала

Тема 1. Сущность и составляющие человеческого капитала

Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации. Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала. Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца. Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории. Сущность и предназначение человеческого капитала организации. Элементы и признаки человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту (человеческий капитал, организационный капитал, капитал отношений).

Тема 2. Теории человеческого капитала

Становление и развитие теории человеческого капитала. Концепции человеческого капитала. Концепция национального человеческого капитала. Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и Управления человеческим капиталом (УЧК). Анализ основных доктрин организации трудовых отношений в организации как основа управления человеческим капиталом. Роль и значение теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем.

Тема 3. Классификация и виды человеческого капитала

Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Виды социального капитала организации. Составляющие индивидуального человеческого капитала. Составляющие человеческого капитала предприятия. Составляющие национального человеческого капитала. Формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала. Человеческий капитал организации. Три вида человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний). Субъектная структура человеческого капитала организации. Человеческий капитал личности как индивида. Человеческий капитал личности как члена организа-

ции.

Модуль II. Основы развития человеческого капитала

Тема 4. Методические основы управления человеческим капиталом организации

Место и роль человеческого капитала в управлении организации. Система формирования, воспроизводства и управления человеческим капиталом. Структура системы управления человеческим капиталом. Принципы управления человеческим капиталом. Методы управления человеческим капиталом. Анализ человеческого капитала и возможностей его управления в организации. Модель управления человеческим капиталом. Основные вопросы, решаемые УЧК. Влияние культуры организации на управление и развитие человеческим капиталом организации.

Тема 5. Организации работы с персоналом как основа развития человеческого капитала организации

Планирование и прогнозирование качественной потребности в персонале. Кадровое планирование. Набор и отбор персонала. Выбор приоритетного подхода к организации процесса повышения квалификации персонала. Выбор приоритетного подхода к замещению рабочих мест менеджеров. Выбор приоритетного критерия отбора кандидатов в состав резерва на выдвижение. Трудовая адаптация персонала. Сравнительный анализ основных стратегических подходов к организации основной оплаты труда и системы вознаграждений. Трудовая мотивация и стимулирование труда персонала. Регулирование численности персонала. Технологии оптимизации кадров.

Тема 6. Развитие человеческого капитала

Подходы к развитию человеческого капитала: традиционный и современный. Современные концепции развития персонала. Корпоративный университет. Управление талантами. Основные направления развития человеческого капитала организации. Модель непрерывного (систематического) обучения персонала. Определение потребности в обучении. Разработка планов и программ обучения. Основные формы и методы обучения персонала. Основы привлечения в организацию молодых специалистов с высоким потенциалом.

Модуль III. Инвестиции и оценка человеческого капитала организации

Тема 7. Инвестиции в человеческий капитал

Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала. Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров. Инвестирование в систему образования и здравоохранения как фактор поддержания человеческого капитала. Инвестирование мобильности рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала. Основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал. Источники инвестиций в человеческий капитал. Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).

Тема 8. Измерение человеческого капитала организации

Основные элементы измерений человеческого капитала организации. Основные методы и средства измерения человеческого капитала организации. Методы измерения человеческого капитала. Представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль I. Теоретические основы исследования человеческого капитала

Тема 1. Сущность и составляющие человеческого капитала

Цель семинарского (практического) занятия – рассмотреть сущность, структуру и значение человеческого капитала как социально-экономической категории.

Вопросы:

– анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом»;

- значение человеческого капитала в развитии организации;
- основные подходы к пониманию природы человеческого капитала.
- сущность и предназначение человеческого капитала организации. Элементы и признаки человеческого капитала.
- структура человеческого капитала. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту (человеческий капитал, организационный капитал, капитал отношений).

Литература:

1. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Синянская Е.Р.. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. – 64 с. – ISBN 978-5-7996-1160-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>
2. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. – Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. – 84 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>
3. Сапрыкина, Ю. В. Формирование системы управления человеческим капиталом на основе математических методов и информационных технологий : монография / Ю. В. Сапрыкина. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 152 с. — ISBN 978-5-9765-3793-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/104927> (дата обращения: 19.08.2021).

Тема 2. Теории человеческого капитала

Цель семинарского (практического) занятия – рассмотреть основные теории и концепции человеческого капитала.

Вопросы:

- становление и развитие теории человеческого капитала;
- концепции человеческого капитала. Концепция национального человеческого капитала.
- общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и Управления человеческим капиталом (УЧК).
- роль и значение теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем.

Литература:

1. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Королева Л.А.. – Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 376 с. – ISBN 978-5-4486-0682-3. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/81502.html>
2. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Синянская Е.Р.. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. – 64 с. – ISBN 978-5-7996-1160-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>
3. Сапрыкина, Ю. В. Формирование системы управления человеческим капиталом на основе математических методов и информационных технологий : монография / Ю. В. Сапрыкина. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 152 с. — ISBN 978-5-9765-3793-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/104927> (дата обращения: 19.08.2021).
4. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Иванов С.Ю.. – Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. – 152 с. – ISBN 978-5-4263-0859-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/94683.html>.

Тема 3. Классификация и виды человеческого капитала

Цель семинарского (практического) занятия – рассмотреть классификацию, виды и основные составляющие человеческого капитала

Вопросы:

- Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Виды социального капитала организации.
- Составляющие индивидуального человеческого капитала. Составляющие человеческого капитала предприятия. Составляющие национального человеческого капитала.
- Формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала. Человеческий капитал организации.
- Субъектная структура человеческого капитала организации. Человеческий капитал личности как индивида. Человеческий капитал личности как члена организации.

Литература:

1. Сапрыкина, Ю. В. Формирование системы управления человеческим капиталом на основе математических методов и информационных технологий : монография / Ю. В. Сапрыкина. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 152 с. — ISBN 978-5-9765-3793-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/104927> (дата обращения: 19.08.2021).
2. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Люшина Э.Ю., Моисеева Е.Г., Тихонова Е.О.. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68733.html>
3. Управление человеческим капиталом : методические указания / составитель Е. В. Гордеева. — Сочи : СГУ, 2018. — 16 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147814> (дата обращения: 19.08.2021).
4. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / Елкин С.Е.. — Саратов : Профобразование, 2021. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/100164.html>

Модуль II. Основы развития человеческого капитала

Тема 4. Методические основы управления человеческим капиталом организации

Цель семинарского (практического) занятия – рассмотреть роль человеческого капитала в управлении организации, а также вопросы его формирования, воспроизводства и управления.

Вопросы:

- Место и роль человеческого капитала в управлении организации. Система формирования, воспроизводства и управления человеческим капиталом.
- Структура системы управления человеческим капиталом. Принципы управления человеческим капиталом. Методы управления человеческим капиталом.
- Анализ человеческого капитала и возможностей его управления в организации. Модель управления человеческим капиталом. Основные вопросы, решаемые УЧК.
- Влияние культуры организации на управление и развитие человеческим капиталом организации.

Литература:

1. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Синянская Е.Р.. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 64 с. — ISBN 978-5-7996-1160-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>

2. Сапрыкина, Ю. В. Формирование системы управления человеческим капиталом на основе математических методов и информационных технологий : монография / Ю. В. Сапрыкина. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 152 с. — ISBN 978-5-9765-3793-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/104927> (дата обращения: 19.08.2021).

3. Управление человеческим капиталом : методические указания / составитель Е. В. Гордеева. — Сочи : СГУ, 2018. — 16 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147814> (дата обращения: 19.08.2021).

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

Тема 5. Организации работы с персоналом как основа развития человеческого капитала организации

Цель семинарского (практического) занятия – рассмотреть вопросы работы с персоналом и его адаптацией, планирования и прогнозирования потребности в персонале организации.

Вопросы:

– Кадровое планирование. Набор и отбор персонала. Выбор приоритетного подхода к организации процесса повышения квалификации персонала.

– Выбор приоритетного подхода к замещению рабочих мест. Выбор приоритетного критерия отбора кандидатов в состав резерва на выдвижение.

– Трудовая адаптация персонала. Сравнительный анализ основных стратегических подходов к организации основной оплаты труда и системы вознаграждений.

– Трудовая мотивация и стимулирование труда персонала. Регулирование численности персонала. Технологии оптимизации кадров.

Литература:

1. Барбарская М.Н. Основы управления человеческими ресурсами : учебное пособие / Барбарская М.Н.. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 183 с. — ISBN 978-5-7964-2200-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111395.html>

2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. — ISBN 978-5-394-03561-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>

3. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Иванов С.Ю.. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94683.html>.

4. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Синянская Е.Р.. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 64 с. — ISBN 978-5-7996-1160-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>

Тема 6. Развитие человеческого капитала

Цель семинарского (практического) занятия – рассмотреть традиционные и современные подходы развития человеческого капитала.

Вопросы:

– Подходы к развитию человеческого капитала: традиционный и современный. Со-

временные концепции развития персонала. Корпоративный университет. Управление талантами.

- Основные направления развития человеческого капитала организации. Модель непрерывного (систематического) обучения персонала.

- Определение потребности в обучении. Разработка планов и программ обучения. Основные формы и методы обучения персонала.

- Основы привлечения в организацию молодых специалистов с высоким потенциалом.

Литература:

1. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Королева Л.А.. – Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 376 с. – ISBN 978-5-4486-0682-3. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/81502.html>

2. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Синянская Е.Р.. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСБ, 2014. – 64 с. – ISBN 978-5-7996-1160-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. – Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. – 84 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

4. Сапрыкина, Ю. В. Формирование системы управления человеческим капиталом на основе математических методов и информационных технологий : монография / Ю. В. Сапрыкина. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 152 с. — ISBN 978-5-9765-3793-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/104927> (дата обращения: 19.08.2021).

Модуль III. Инвестиции и оценка человеческого капитала организации

Тема 7. Инвестиции в человеческий капитал

Цель семинарского (практического) занятия – рассмотреть сущность и значение, а также задачи, виды и источники инвестирования в человеческий капитал организации.

Вопросы:

- задачи и виды инвестирования в человеческий капитал. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала.

- инвестирование в подготовку и переподготовку кадров. Инвестирование в систему образования и здравоохранения как фактор поддержания человеческого капитала.

- Инвестирование мобильности рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала. Основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал.

- Источники инвестиций в человеческий капитал. Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).

Литература:

1. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Синянская Е.Р.. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСБ, 2014. – 64 с. – ISBN 978-5-7996-1160-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>

2. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. – Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. – 84 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

3. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография / Кязимов К.Г.. – Саратов : Вузовское образование, 2018. – 195 с. – ISBN 978-5-

93441-529-8. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>

4. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. – Москва : Дашков и К, 2020. – 389 с. – ISBN 978-5-394-03561-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>

Тема 8. Измерение человеческого капитала организации

Цель семинарского (практического) занятия – изучить сущность, методы и средства измерения человеческого капитала организации как важного фактора принятия управленческих решений.

Вопросы:

– Основные элементы измерений человеческого капитала организации. Основные методы и средства измерения человеческого капитала организации.

– Методы измерения человеческого капитала. Представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.

– Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.

Литература:

1. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Синянская Е.Р.. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. – 64 с. – ISBN 978-5-7996-1160-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>

2. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Иванов С.Ю.. – Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. – 152 с. – ISBN 978-5-4263-0859-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/94683.html>.

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. – Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. – 84 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

4. Управление человеческим капиталом : методические указания / составитель Е. В. Гордеева. — Сочи : СГУ, 2018. — 16 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147814> (дата обращения: 19.08.2021).

5. Образовательные технологии

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

Изучение курса «Управление человеческим капиталом» включает проведение лек-

ционных и практических занятий, организуемых с применением традиционных и активных форм обучения, таких как: лекции-презентации, подготовка и выступление с докладами, дискуссия.

Самостоятельная работа студентов осуществляется ими в процессе выполнения отдельных заданий в аудитории при участии преподавателя, самостоятельной работы - проработке вопросов к семинарским занятиям по темам программы, а также в форме подготовки домашних творческих, проектных и исследовательских заданий (СРС).

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе.

Работа с конспектом лекций. Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Эффективность освоения дисциплины студентами самостоятельно связана с изучением основной и специальной литературы, подготовкой контент-анализа специальной литературы, написанием рефератов, выполнением тестовых и проблемных заданий, описанием и анализом конкретных конфликтных ситуаций. При работе с литературой и выполнении заданий студентам целесообразно пользоваться фондами библиотеки вуза, кабинетов кафедр социальных дисциплин, Интернет-ресурсами.

Реализация этих целей предполагает систематическую работу студентов по освоению базовых категорий и понятий дисциплины, выявление причинно-следственных связей при анализе социальных проблем. В процессе изучения дисциплины студентам необходимо руководствоваться УМК, который содержит список обязательной и дополнительной литературы, вопросы к экзамену и другие необходимые методические разработки.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. Сущность и составляющие человеческого капитала	Работа с учебной литературой, поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.	Опрос, оценка выступлений
Тема 2. Теории человеческого капитала	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций.	Опрос, оценка выступлений
Тема 3. Классификация и виды человеческого капитала	Работа с учебной литературой.	Опрос, оценка выступлений
Тема 4. Методические основы управления человеческим капиталом организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
Тема 5. Организации работы с персоналом как основа развития человеческого капитала организации	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации.	Опрос, оценка выступлений, проверка домашних заданий
Тема 6. Развитие человеческого капитала	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений
Тема 7. Инвестиции в человеческий капитал	Работа с учебной литературой. Обзор научных источников публикаций.	Опрос, оценка выступлений,
Тема 8. Измерение человеческого капитала организации	Работа с учебной литературой.	Опрос, оценка выступлений

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является

ся первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить два реферата. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. Во вводной части реферата студент указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по формированию рыночных стратегий, комплекса маркетинга, организационных структур управления и т.д. В заключение реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

При цитировании положений из литературы необходимо делать точные ссылки на источники. Цитаты не должны превышать 20% объема работы. Студент вправе привлекать любую литературу, помимо рекомендованной.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов и промежуточный контроль в форме зачета.

Тематика рефератов:

1. Теории человеческого капитала - истоки возникновения.
2. Раскройте феномен человеческого капитала согласно научных трудах Г. Беккера и Т. Шульца.
3. Виды человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний).
4. Роль человеческого капитала в современном управлении.
5. Виды и свойства социального капитала организации.
6. Базовая субъектная структура человеческого капитала. Производная субъектная структура человеческого капитала.
7. Человеческий капитал в теории социального времени по Б.В. Корнейчуку.
8. Объектная структура человеческого капитала – институциональный капитал и трудовой капитал.
9. Человеческий капитал как часть интеллектуального капитала организации
10. Инвестиции в человеческий капитал организации, виды инвестиций в человеческий капитал.
11. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации. Способы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.
12. Деловая репутация как составляющая интеллектуального капитала организации.
13. Интеллектуальный капитал и физический капитал: сущность и особенности
14. Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).
11. Стратегия Управление человеческими ресурсами.
15. Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта

16. Модель организационной эффективности работы – Mercer HR Consulting. Метод измерения человеческого капитала – Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
39. Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации.
17. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.
18. Методологические подходы к управлению знаниями.
19. Место функции управления знаниями в комплексе стандартных функций управления.
20. Мотивация к внедрению в организации управления знаниями персонала.
21. Технологии изменения организационной культуры в рамках реализации проекта по управлению знаниями персонала.
22. Оценка эффективности реализации проекта по управлению знаниями персонала в организации.

Образец тестового задания

Тесты

1. Теория человеческого капитала получила общественное признание и удостоена нобелевской премии:
- а) да;
 - б) нет.
2. Концепция человеческого капитала имеет большое значение для исследования проблем экономического роста:
- а) да;
 - б) нет.
3. Производственные способности человека были впервые оценены У. Петти:
- а) да;
 - б) нет.
4. А. Маршалл утверждал, что:
- а) персональный капитал аналогичен вещественному;
 - б) человеческий капитал тождественен социальному;
 - в) персональный капитал адекватно отражает способности человека, используемые им в производстве товаров и услуг.
5. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в рамках:
- а) неоклассического направления;
 - б) кейнсианства;
 - в) институционализма.
6. Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был:
- а) Т. Шульц;
 - б) М. Блауг;
 - в) Кендрик;
 - г) Э. Энгель.
7. Разработка теории человеческого капитала играет важную роль в решении проблем:
- а) неравенства доходов;
 - б) дифференциации заработной платы;
 - в) экономического роста;
 - г) дискриминации на рынке труда;
 - в) все перечисленные.
8. С резкой критикой теории человеческого капитала выступают представители:
- а) неоклассического направления;
 - б) теории фильтра;
 - в) левой радикальной политэкономии.
9. Человеческий капитал – совокупность физических способностей человека:
- а) да;

- б) нет.
10. Человеческий капитал отделим от носителя:
- а) да;
- б) нет.
11. Человеческий капитал является более мобильным, чем физический:
- а) да;
- б) нет.
12. Человеческий капитал не отличается от вещественного:
- а) да;
- б) нет.
13. Человеческий капитал отличается от физического по степени ликвидности:
- а) да;
- б) нет.
14. Человеческий капитал может:
- а) изнашиваться;
- б) накапливаться;
- в) приносить высокий доход;
- г) ничего из перечисленного;
- д) а, б, в.
15. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:
- а) экономических;
- б) социальных;
- в) политических;
- г) всех перечисленных.
16. Человеческий капитал – это:
- а) стоимость рабочей силы;
- б) ценность человека;
- в) стоимость жизни;
- г) все перечисленные;
- д) ничего из перечисленного.
17. Оценка человеческого капитала предусматривает:
- а) стоимостные методы;
- б) количественные методы;
- в) производственные методы.
18. Комбинированный метод оценки человеческого капитала был предложен:
- а) Э. Энгелем;
- б) Т. Витстейном;
- в) Г. Беккером.
19. В рамках монетаристского подхода человеческий капитал используется для определения:
- а) дискреционного дохода;
- б) перманентного дохода;
- в) подоходного дохода.
20. Инвестирование в человеческий капитал осуществляется только на уровне государства:
- а) да;
- б) нет.
21. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на получение образования:
- а) да;
- б) нет.
22. В вещественным инвестициям относятся затраты на медицинские услуги:
- а) да;
- б) нет.

23. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на: а) получение образования;
- б) медицинские услуги;
 - в) поиск информации;
 - г) мобильность;
 - д) все перечисленное;
 - е) ничего из перечисленного.
24. К невещественным инвестициям Дж. Кендрик относил затраты на:
- а) специальную подготовку;
 - б) переезд на другое место жительства;
 - в) покупку книг;
 - г) приобретение производственного оборудования.
25. К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят:
- а) упущенные заработки;
 - б) расходы на покупку книг;
 - в) оплату обучения.
26. Прямые затраты включают:
- а) оплату обучения;
 - б) умственные затраты на сдачу экзаменов;
 - в) транспортные расходы во время обучения.
27. При обосновании отсутствия необходимости оплаты общего образования со стороны предпринимателя неоклассики используют правило:
- а) $MRP \geq MRC$;
 - б) $MRR < MRC$;
 - в) $MRP > MC$;
 - г) $MRP > VC$, где – предельный продукт в денежном выражении;
- MRC – предельные издержки на ресурс;
 MC – предельные издержки;
 VC – переменные издержки.
28. Инвестиции в здравоохранение способствуют:
- а) повышению качества человеческого капитала;
 - б) поддержанию и сохранению человеческого капитала;
 - в) деструктивному изменению человеческого капитала.
29. Распространенной формой индивидуального инвестирования в человеческий капитал является:
- а) медицинское страхование;
 - б) оплата медицинских услуг;
 - в) рекреационные расходы;
 - г) все перечисленное;
 - д) ничего из перечисленного.
30. Чистая приведенная стоимость должна быть положительной величиной:
- а) да;
 - б) нет.
31. Инвестировать в человеческий капитал стоит, если величина IRR меньше, чем доходность альтернативного средства:
- а) да;
 - б) нет.
32. Значение NPV будет тем выше, чем ниже прямые и косвенные затраты на получение образования:
- а) да;
 - б) нет.
33. К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят:
- а) чистую приведенную стоимость;
 - б) срок окупаемости;

в) индекс рентабельности.

34. При оценке показателя IRR учитывается:

- а) неденежные факторы;
- б) безопасность рабочего места;
- в) уровень инфляции.

35. Норма отдачи человеческого капитала (ROR) отражает:

- а) природные способности человека;
- б) интеллектуальный потенциал индивида;
- в) нравственность и ответственность работника;
- г) все перечисленное;
- д) ничего из перечисленного.

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля

1. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ.
2. Понятие и сущность человеческого капитала
3. Особенности, виды и свойства человеческого капитала.
4. Структура человеческого капитала.
5. Индивидуальный человеческий капитал.
6. Человеческий капитал предприятия.
7. Национальный человеческий капитал.
8. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.
9. Формирование человеческого капитала на уровне семьи.
10. Развитие человеческого капитала в производственных условиях.
11. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом
12. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами.
13. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
14. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
15. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики
16. Эффективное управление человеческими ресурсами: направления, принципы.
17. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
18. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили
19. Система показателей оценки человеческого капитала
20. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия
21. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии
22. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования
23. Виды инвестиций в человеческий капитал
24. Особенности инвестирования в человеческий капитал.
25. Основные подходы предприятий к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
26. Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.
27. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

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

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущий работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла по дисциплине в «зачтено» или «не зачтено»

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по дисциплине
0-50	Не зачтено
51-100	Зачтено

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

а) адрес сайта курса:

1. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения [база данных]: / Даггосуниверситет. – Махачкала – Доступ из сети ДГУ или после регистрации из сети унта, из любой точки, имеющей доступ в Интернет – URL: <http://edu.dgu.ru>

2. адрес сайта факультета управления – <http://upr.dgu.ru/>

3. адрес сайта кафедры «Экономика труда и управление персоналом» - <http://cathedra.dgu.ru/?id=1348>

б) Основная литература:

5. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Королева Л.А.. – Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 376 с. – ISBN 978-5-4486-0682-3. – Текст : электронный // Электрон-

но-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/81502.html>

6. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Синянская Е.Р.. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. – 64 с. – ISBN 978-5-7996-1160-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>

7. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. – Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. – 84 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

8. Сапрыкина, Ю. В. Формирование системы управления человеческим капиталом на основе математических методов и информационных технологий : монография / Ю. В. Сапрыкина. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 152 с. — ISBN 978-5-9765-3793-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/104927> (дата обращения: 19.08.2021).

в) Дополнительная литература:

9. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Люшина Э.Ю., Моисеева Е.Г., Тихонова Е.О.. – Саратов : Вузовское образование, 2017. – 235 с. – ISBN 978-5-4487-0158-0. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/68733.html>

10. Управление человеческим капиталом : методические указания / составитель Е. В. Гордеева. — Сочи : СГУ, 2018. — 16 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147814> (дата обращения: 19.08.2021).

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

12. Барбарская М.Н. Основы управления человеческими ресурсами : учебное пособие / Барбарская М.Н.. – Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. – 183 с. – ISBN 978-5-7964-2200-7. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/111395.html>

13. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. – Москва : Дашков и К, 2020. – 389 с. – ISBN 978-5-394-03561-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>

14. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / Елкин С.Е.. – Саратов : Профобразование, 2021. – 242 с. – ISBN 978-5-4488-0951-4. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/100164.html>

15. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Иванов С.Ю.. – Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. – 152 с. – ISBN 978-5-4263-0859-6. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/94683.html>.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <https://www.rostrud.ru/>
2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://rosmintrud.ru/>
3. Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>
4. PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

5. Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Интернет-ресурсы:

<http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»;

<http://www.e.lanbook.com> – Электронная библиотека «Лань»;

<http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека ONLINE

<http://www.personal.ru> – электронная версия журнала «Управление персоналом»;

<http://www.kadrovik.ru> - электронная версия журнала «Кадровик».

<http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал ЭСМ: экономика, социология, менеджмент;

<http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»;

<http://www.personal.ru> - электронная версия журнала "Управление персоналом";

<http://elibrary.ru> - ЭБС ДГУ

<https://www.biblio-online.ru/> - ЭБС издательства «Юрайт»

<https://www.info.gks.ru> (официальные статистические данные Росстата РФ)

<http://www.knigafund.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Управление человеческим капиталом» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности, и, прежде всего, изучение особенностей формирования, планирования и развития карьеры персонала в России и за рубежом.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с социальным развитием персонала организации. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Программное обеспечение:

MicrosoftWindows 7, MicrosoftWord используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), PowerPoint – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, MicrosoftInternetExplorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (434 ауд., 438 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.