

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

" 03 / 03 / 2015 г. «УТВЕРЖДАЮ»
Проректор
Д.К. Фогалиев



Программа дисциплины
Управление человеческим капиталом

Направление подготовки: 38.06.01 – Экономика
Направленность (профиль) подготовки: 08.00.01. – Экономическая теория
Квалификация выпускника: «Исследователь. Преподаватель-исследователь»

Казань 2015

1. КРАТКАЯ АННОТАЦИЯ

Цель дисциплины «Управление человеческим капиталом» - формирование целостного представления о человеческом капитале, методах его формирования и развития. Обучение теоретическим и методологическим основам работы в условиях информационного уклада, ознакомление с основными понятиями и специализированной терминологией, а также с особенностями управления человеческим капиталом в России.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

Данная учебная дисциплина входит в раздел обязательные дисциплины Б1.В.ОД. Формирование и развитие человеческого капитала относится к профессиональному циклу. Изучение курса базируется на знании управленческих, экономических и психологических дисциплин: «Теория управления», «Управление персоналом», «Процесс и стратегия управления человеческими ресурсами», «Психология управления», «Организационное поведение».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Обучающийся, завершивший изучение дисциплины, должен

Знать:

- составляющие, факторы и виды человеческого капитала;
- составляющие индивидуального человеческого капитала и человеческого капитала предприятия;
- составляющие национального человеческого капитала и методы оценки человеческого капитала;
- параметры оценки эффективности человеческого капитала.

Уметь:

- применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания в конкурентные преимущества;
- идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления человеческим капиталом;

Владеть:

- методами систематизации и диалектического подхода к анализу экономических процессов с учетом двойственного характера знания для определения потенциальных возможностей и рисков стратегий на базе знаний;
- методами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
- методами оценки человеческого капитала организации;
- технологиями формирования и развития человеческого капитала организации.
- методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания;

Демонстрировать способность и готовность:

- способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования;
- способность к изменению профиля своей профессиональной деятельности;
- способность использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами;
- способность разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение для преподавания управленческих дисциплин,
- применять результаты освоения дисциплины в профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-1	Фундаментальные исследования в области экономической теории
ПК-2	Исследования в области истории экономических процессов, истории экономических учений и развития методологии экономического анализа
ПК-3	Выявление, анализ и разрешение проблем инновационного развития национальной экономики
ПК-4	Разработка учебных курсов по областям профессиональной деятельности, в том числе на основе результатов проведенных теоретических и эмпирических исследований, включая подготовку методических материалов, учебных пособий и учебников
ПК-5	Преподавание экономических дисциплин и учебно-методическая работа по областям профессиональной деятельности

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1. Распределение трудоёмкости дисциплины (в часах) по видам нагрузки обучающегося и по разделам дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 уч. часа.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине — зачет.

№	Раздел Дисциплины	Семестр	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала		2			6
2	Экономическая сущность теории человеческого капитала		2			6
3	Формирование команд как способ		2			6

	развития человеческого капитала организации				
4	Оценка персонала как человеческого капитала организации	2			6
5	Управление развитием человеческого капитала организации	2			6
6	Информация и знания как главная составляющая человеческого капитала	2			6
7	Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала организации	2			6
8	Управление карьерой как способ формирования и развития компетенций	2			6
9	Вовлечение работников в управление и делегирование полномочий как способ развития человеческого капитала	2			6
	Итого	18			54

4.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала.

Понятие и сущность информационной экономики, предпосылки ее формирования. Философские основы информационной экономики: "Ноосфера" В.Вернадского. Создание информационной экономики: "Творческая эволюция" А.Бергсона. История создания информационной экономики: "Третья волна" Э. Тоффлера. История создания информационной экономики: "Постиндустриальное общество" Д. Белла. История создания информационной экономики: "постэкономическое общество" В.Иноземцева. Индивидуализированное общество" З. Баумана.

Тема 2. Экономическая сущность теории человеческого капитала.

Концепция человеческого капитала. Составляющие человеческого капитала и их характеристика. Факторы воспроизводства человеческого капитала. Составляющие индивидуального человеческого капитала. Составляющие человеческого капитала предприятия. Составляющие национального человеческого капитала.

Тема 3. Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации.

Формирование группы, коллектива, команды. Особенности группового и командного поведения. Роль команды в формировании человеческого капитала организации и его совершенствования. Барьеры, особенности поведения и конфликты в рамках формирования человеческого капитала. Формирование кадрового потенциала для развития интеллектуального потенциала организации.

Тема 4. Оценка персонала как человеческого капитала организации.

Существующие методы оценки человеческого капитала (на уровне национальной экономики, региона, организации.). Особенности оценки индивидуального человеческого капитала. Роль руководства организации в рамках повышения эффективности использования

человеческого капитала организации. Персонал и его характеристики в рамках оценки человеческого капитала организации.

Тема 5. Управление развитием человеческого капитала организации.

Методы развития человеческого капитала организации. Совокупность производительных способностей работника, издержки государства, предприятия и самого работника на формирование и постоянное совершенствование способностей работника.

Капитал здоровья. Интеллектуальный капитал. Организационно – предпринимательский капитал. Трудовой капитал.

Тема 6. Информация и знания как главная составляющая человеческого капитала.

Особенности информации как составляющей человеческого капитала. Возможности передачи и анализа информации в рамках повышения эффективности использования человеческого капитала. Асимметрия информации. Современные подходы к обучению. Подход к обучению менеджменту (П. Сенге). Базовая модель обучения Д. Колба. Стиль деятельности и обучения. Обучение персонала: задачи, методы и формы. Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.

Тема 7. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала организации.

Понятие, функции и сущность интеллектуального капитала и его составные части. Оценка интеллектуального капитала. Условия роста интеллектуального потенциала. Процесс управления интеллектуальным капиталом. Методы принятия решений по управлению интеллектуальным капиталом. Процесс управления интеллектуальным капиталом. Методы принятия решений по управлению интеллектуальным капиталом

Тема 8. Управление карьерой как способ формирования и развития компетенций.

Человеческий капитал и методы его развития. Образование, повышение квалификации, переподготовка и аттестация в рамках повышения характеристик индивидуального человеческого капитала. Управление кадровым резервом как способ развития человеческого капитала организации. Деловая репутация как составляющая капитала организации. Сущность эмоционального капитала организации.

Тема 9. Вовлечение работников в управление и делегирование полномочий как способ развития человеческого капитала.

Делегирование полномочий, управление временем и повышение его эффективности. Самообучающаяся организация. Особенности индивидуального сопротивления организационному развитию. Особенности группового сопротивления организационному развитию. Структура непрерывного образования. Особенности обучения взрослых. Роль психологических установок в обучении взрослых.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

На лекциях: освоение дисциплины "Управление человеческим капиталом" предполагает использование как традиционных (лекции с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Проведение лекций предполагает использование мультимедийных средств, показ и разбор учебных фильмов и слайдов, выполнение ряда практических заданий с использованием мультимедийных программ, включающих подготовку и выступления со слайд-презентациями. В рамках изучения данной дисциплины предусмотрена интерактивная поддержка в форме размещения дополнительных заданий, тем научных эссе для выполнения слушателями самостоятельной работы.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Вопросы для рассмотрения в рамках самостоятельной работы

Тема 1. Информационная экономика как предпосылка развития теории человеческого капитала.

Предпосылки формирования информационной экономики в России.

Понятие и сущность информационной экономики, предпосылки ее формирования.

Взаимосвязь развития информационной экономики и человеческого капитала.

Тема 2. Экономическая сущность теории человеческого капитала.

Концепция человеческого капитала.

Факторы воспроизводства человеческого капитала.

Составляющие индивидуального человеческого капитала.

Составляющие человеческого капитала предприятия.

Составляющие национального человеческого капитала.

Тема 3. Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации.

Особенности группового и командного поведения.

Роль команды в формировании человеческого капитала организации и его совершенствования.

Барьеры, особенности поведения и конфликты в рамках формирования человеческого капитала.

Формирование кадрового потенциала для развития интеллектуального потенциала организации.

Тема 4. Оценка персонала как человеческого капитала организации.

Концепция человеческого капитала как теоретическая основа управления персоналом.

Существующие методы оценки человеческого капитала (на уровне национальной экономики и организации.).

Особенности оценки индивидуального человеческого капитала.

Роль руководства организации в рамках повышения эффективности использования человеческого капитала организации.

Персонал и его характеристики в рамках оценки человеческого капитала организации.

Тема 5. Управление развитием человеческого капитала организации.

Совокупность производительных способностей работника, издержки государства, предприятия и самого работника на формирование и постоянное совершенствование способностей работника.

Интеллектуальный капитал.

Организационно – предпринимательский капитал.

Трудовой капитал.

Тема 6. Информация и знания как главная составляющая человеческого капитала.

Особенности информации как составляющей человеческого капитала.

Возможности передачи и анализа информации в рамках повышения эффективности использования человеческого капитала.

Асимметрия информации.

Современные подходы к обучению.

Обучение персонала: задачи, методы и формы.
Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.

Тема 7. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала организации.
Условия роста интеллектуального потенциала.
Процесс управления интеллектуальным капиталом.
Методы принятия решений по управлению интеллектуальным капиталом.
Процесс управления интеллектуальным капиталом.
Методы принятия решений по управлению интеллектуальным капиталом

Тема 8. Управление карьерой как способ формирования и развития компетенций.
Система управления человеческим капиталом организации.
Управление знаниями в организации.
Образование, повышение квалификации, переподготовка и аттестация в рамках повышения характеристик индивидуального человеческого капитала.
Управление кадровым резервом как способ развития человеческого капитала организации.

Тема 9. Вовлечение работников в управление и делегирование полномочий как способ развития человеческого капитала.
Самообучающаяся организация.
Особенности индивидуального сопротивления организационному развитию.
Особенности группового сопротивления организационному развитию.
Структура непрерывного образования.
Развитие компетенций персонала организации.

Практических занятий по учебному плану не предусмотрено.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Регламент дисциплины

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» направлена на формирование целостного представления о человеческом капитале, методах его формирования и развития. Обучение теоретическим и методологическим основам работы в условиях информационного уклада, ознакомление с основными понятиями и специализированной терминологией, а также с особенностями управления человеческим капиталом в России.

Лекционный курс состоит из взаимосвязанных тем. Пропуск или непонимание одной темы могут привести к полному непониманию последующих.

Форма контроля по дисциплине.

Форма контроля по дисциплине – зачет. Зачет предполагает компоненты итоговой и текущей оценки знаний в семестре. Текущая оценка знаний в семестре проводится в ходе проверки выполнения заданий в рамках самостоятельной работы аспирантов.

Методика формирования итоговой оценки успеваемости студентов

Оценка дисциплины в баллах	Дисциплина = 100 баллов	
	Этапы оценки	баллы
Алгоритм формирования итоговой оценки по дисциплине	Текущая успеваемость	50
	из них:	
	– Рефераты (три реферата на выбранные темы)	15

	– Разбор кейсов по предложенной тематике (сдача работы преподавателю в электронном виде)	15
	– Написание методического пособия	15
	– Эссе	5
	Итоговая работа	50
Для получения итоговой положительной оценки необходимо получить более ½ максимальной суммы баллов по каждому виду работы		

7.2.Оценочные средства текущего контроля

Индивидуальная работа над кейсом.

Оценить особенности формирования критериев оценки стоимости компании на основе индивидуального человеческого капитала.

Этапы определения стоимости компании на основе учета индивидуального человеческого капитала.

	Источники формирования показателя	Показатель	Составные элементы показателя, проблемы оценки
1	1. атраты на образование и подготовку рабочей силы; 2. атраты на охрану здоровья; 3. атраты на миграцию.	Человеческий капитал	Составные элементы: 1.Индивидуальный человеческий капитал. 2. Капитал компаний.
2	1. Совокупность производительных способностей работника, 2. Издержки государства, предприятия и самого работника на формирование и постоянное совершенствование способностей работника.	Индивидуальный человеческий капитал	Составные элементы 1. Капитал здоровья. 2. Интеллектуальный капитал. 3. Организационно – предпринимательский капитал. 4. Трудовой капитал.
3	Индивидуальный человеческий капитал	Знания	1.Увеличивают добавленную стоимость компаний. 2. Являются источником будущих доходов индивида.
4	Добавленная стоимость	Капитал компаний	Современные проблемы: 1. Отсутствие эффективных методов оценки корпоративных ресурсов индивидуального человеческого капитала.

			2.
			3.

Задание. Дать рекомендации по возможности использования различных методов оценки индивидуального человеческого капитала и капитала компании. Какие элементы можно добавить в данную таблицу.

Решение кейсов оценивается в рамках сдачи письменной работы преподавателю по критериям новизны, аргументированности позиции и практической значимости предложенного решения.

Индивидуальная работа над кейсом.

Ситуация для разбора.

Для промышленных предприятий дефицит рабочей силы всегда был проблемой наряду с износом основных фондов и недостатком оборотных средств. Даже без учета того, что рост спроса и выпуска снизился, недостаток рабочей силы имел массовое распространение в промышленности России. В легкой промышленности и машиностроении 62% предприятий имели недостаток квалифицированных кадров. В связи с этим до наступления кризиса 2008–2009 гг. учебные заведения начали включаться в структуры крупного бизнеса, представители которого стали вкладывать средства в подготовку квалифицированных рабочих кадров для своих предприятий.

В секторе начального профессионального образования кроме проблем с финансированием отмечают также низкую эффективность деятельности. Это происходит за счет того, что около 25% выпускников уходили на работу по приобретенной профессии, около 16% шли в армию, порядка 6% выпускников не были удовлетворены приобретенной профессией и хотели получить другую, чуть менее 53% имели планы на продолжение обучения, при том 40% из них хотели получить высшее профессиональное образование, а остальные - среднее профессиональное. Это послужило причиной отсутствия у большинства студентов мотивации учиться и получать востребованную профессию на рынке труда.

Главными недостатками выпускников учреждений начального профессионального образования являются следующие: низкие профессиональные навыки, плохое развитие функциональных навыков, низкие личностные качества. Помимо этого, работодателей не устраивает низкий профессиональный уровень преподавательского состава данных образовательных учреждений, а так же материально-техническая база учебных заведений начального профессионального образования, так как невозможно подготовить обладающего необходимыми современными квалификациями работника с помощью устаревшего оборудования. Помимо всего сказанного, важную роль сыграло увеличение количества студентов в учреждениях высшего профессионального образования, обучающихся на заочной форме обучения.

Задание: Оценить особенности ситуации в сфере образования в России. Дать рекомендации по изменению текущей ситуации, предложить возможные направления и пути перехода к положительной динамике в сфере совершенствования качественных характеристик образовательного процесса (как одного из факторов развития индивидуального человеческого капитала).

Решение кейсов оценивается в рамках сдачи письменной работы преподавателю по критериям новизны, аргументированности позиции и практической значимости предложенного решения.

Тесты.

1. Производственные способности человека были впервые оценены У. Петти:
 - а) да;
 - б) нет.
2. 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.
3. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в рамках:
 - а) неоклассического направления;
 - б) кейнсианства;
 - в) институционализма.
4. Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был:
 - а) Т. Шульц;
 - б) М. Блауг;
 - в) Э. Энгель.
5. 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.

Контрольная работа, вопросы для написания эссе:

- Национальный человеческий капитал, его составляющие.
- Отечественный и зарубежный опыт профессиональной подготовки, переподготовки и обучения персонала.
- Составление личного жизненного плана.
- Экономическая эффективность управления человеческим капиталом.
- Техническая эффективность управления человеческим капиталом.
- Социальная эффективность управления человеческим капиталом.
- Интеллектуальный капитал организации.
- Система управления интеллектуальным капиталом организации.
- Управление знаниями.
- Управление организационным капиталом.
- Оценка интеллектуального капитала.
- Развитие интеллектуального потенциала организации.

7.3. Вопросы к зачету

1. Концепция человеческого капитала.
2. Составляющие человеческого капитала и их характеристика.
3. Факторы воспроизводства человеческого капитала.

4. Составляющие индивидуального человеческого капитала.
5. Составляющие человеческого капитала предприятия.
6. Составляющие национального человеческого капитала.
7. Философские основы информационной экономики: "Ноосфера" В.Вернадского.
8. История создания информационной экономики: "Творческая эволюция" А.Бергсона.
9. История создания информационной экономики: "Третья волна" Э. Тоффлера.
10. История создания информационной экономики: "Постиндустриальное общество" Д. Белла
11. История создания информационной экономики: "постэкономическое общество" В. Иноземцева.
12. Индивидуализированное общество" З. Баумана.
13. "Работники знаний" Питера Друкера.
14. Компания-создатель знания. "Спираль знания" Икудзиро Нонака.
15. Деловая репутация как составляющая интеллектуального капитала организации.
16. Интеллектуальный капитал и физический капитал: общее и особенное. Сущность эмоционального капитала организации.
17. Самообучающаяся организация.
18. Особенности индивидуального сопротивления организационному развитию.
19. Особенности группового сопротивления организационному развитию.
20. Структура непрерывного образования.
21. Особенности обучения взрослых.
22. Роль психологических установок в обучении взрослых.
23. Современные подходы к обучению.
24. Подход к обучению менеджменту (П. Сенге).
25. Базовая модель обучения Д. Колба.
26. Стилль деятельности и обучения.
27. Обучение персонала: задачи, методы и формы.
28. Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.

7.4. Таблица соответствия компетенций, критериев оценки их освоения и оценочных средств

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции	Показатель формирования компетенции для данной дисциплины	Оценочное средство
ПК-1	Фундаментальные исследования в области экономической теории	Понимать сущность фундаментальных исследований в области экономической теории и управления человеческим капиталом. Осознавать и творчески анализировать состояние экономических, социальных, демографических, экологических процессов на различном уровне формирования и управления человеческим капиталом.	Вопросы самостоятельной работы к Теме 1, Теме 2, Теме 7, выбор и формулировка темы эссе по теме 1, 2, 6, 7, 8. Вопросы к зачёту №№ 1-6, 14, 26
ПК-2	Исследования в области истории	Способность проводить анализ в области процессов истории управления и развития человеческого капитала,	Вопросы самостоятельной работы к Теме 8,

	экономических процессов, истории экономических учений и развития методологии экономического анализа	используя данные международной и российской статистики. Понимать специфику международной статистики. Уметь выбирать наиболее эффективные методы исследования процессов управления человеческим капиталом.	Теме 9, выбор и формулировка темы эссе по теме 3, 4, 9. Вопросы к зачёту №№ 7-12, 25, 26, 27.
ПК-3	Выявление, анализ и разрешение проблем инновационного развития национальной экономики	Уметь работать с данными в различных областях экономики в том числе в междисциплинарных исследованиях. Иметь представления об особенностях экономического развития инновационных элементов человеческого капитала. Понимать специфику процессов инновационного развития, совершенствуя тем самым свой профессиональный уровень. Уверенно использовать аналитические инструменты.	Вопросы самостоятельной работы к Теме 5, Теме 6, выбор и формулировка темы эссе по теме 5, 6, 7. Вопросы к зачёту №№ 14-16, 17, 27.
ПК-4	Разработка учебных курсов по областям профессиональной деятельности, в том числе на основе результатов проведенных теоретических и эмпирических исследований, включая подготовку методических материалов, учебных пособий и учебников	Понимать фактическое состояние экономических, социальных, демографических процессов на различных уровнях формирования и управления человеческим капиталом, владеть основными методами статистического анализа, формировать научно-исследовательские материалы под решение конкретной задачи и конкретного курса.	Вопросы самостоятельной работы к Теме 3, Теме 6, Теме 8, Теме 9, выбор и формулировка темы эссе по теме 1, 2, 6. Вопросы к зачёту №№ 18, 19, 24, 25.
ПК-5	Преподавание экономических дисциплин и учебно-методическая работа по областям профессиональной деятельности	Уметь определять различные показатели взаимосвязи социально-экономических явлений в управлении человеческим капиталом. Уметь специфицировать и верифицировать различные модели с учетом как количественных, так и качественных переменных с целью преподавания экономических дисциплин, с целью раскрытия в преподавании различных элементов в рамках процесса	Вопросы самостоятельной работы к Теме 2, Теме 5, Теме 8, Теме 9, выбор и формулировка темы эссе по теме 1, 2, 4. Вопросы к зачёту №№ 1, 3, 22-26, 27, 28.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ ОСВОЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «Управление человеческим капиталом»

Тематика, основное содержание лекций и практических занятий представлено в виде УМК. Содержание, формы контроля и материалы по самостоятельной работе представлены в УМК. Аспиранту, который изучает представленную дисциплину, для успешного изучения необходимо:

- посещать лекционные занятия с целью получения знаний по основным темам дисциплины «Управление человеческим капиталом»;
- изучать терминологию, употребляемую лектором;
- осуществлять подготовку к практическим занятиям, используя рекомендуемую в УМК литературу;
- для более глубокого освоения дисциплины необходимо уделять внимание изучению рекомендуемой преподавателем дополнительной литературы по дисциплине.

Работа с лекционным материалом включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом.

Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.). Методика работы при конспектировании устных выступлений значительно отличается от методики работы при конспектировании письменных источников. Конспектируя письменные источники, аспирант имеет возможность неоднократно прочитать нужный отрывок текста, поразмыслить над ним, выделить основные мысли автора, кратко сформулировать их, а затем записать. При необходимости он может отметить и свое отношение к этой точке зрения. Слушая же лекцию, аспирант большую часть комплекса указанных выше работ должен откладывать на другое время, стремясь использовать каждую минуту на запись лекции, а не на ее осмысление – для этого уже не остается времени. Поэтому при конспектировании лекции рекомендуется на каждой странице отделять поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию или составив ее конспект, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Необходимо проделать как можно раньше ту работу, которая сопровождает конспектирование письменных источников и которую не удалось сделать во время записи лекции, - прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установит логические связи между его элементами, в ряде случаев показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя.

Аспиранту рекомендовано уделять внимание самостоятельной подготовке по предмету, план самостоятельной подготовки, перечень заданий и вопросов представлен в УМК. Полное освоение дисциплины «Управление человеческим капиталом» не представляется возможным без активной работы на практических занятиях, проявляющейся в ответах на вопросы, подготовке и написании эссе.

Содержание предлагаемого УМК структурировано таким образом, что аспирант может

оперативно найти необходимые методические указания и рекомендации.

Освоение учебного курса завершает выполнение итоговой работы в соответствии с требованиями и методическими рекомендациями кафедры, содержащимися в учебно-методическом комплексе. При изучении дисциплины аспиранты используют в полном объеме дидактические материалы, содержащиеся в учебно-методическом комплексе по дисциплине.

Аспирант должен быть готовым к различным формам контроля по самостоятельной работе, изучив предложенные темы и вопросы. В процессе самостоятельной работы важное внимание отводится навыку и умению пользоваться справочными изданиями; конспектировать и реферировать специальную литературу и давать необходимый комментарий; суммировать и анализировать сведения из различных источников.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "КнигаФонд", доступ к которой предоставлен студентам. Электронно-библиотечная система "КнигаФонд" реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. КнигаФонд обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям новых ФГОС ВПО.

9.1. Основная литература:

1. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>
2. Евсеев В. О. Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 361 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=198025>

9.2. Дополнительная литература:

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>

9.3. Интернет-ресурсы:

1. rsuh.by.ru (электронный словарь по управлению персоналом)
2. www.apse.ru Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП)
3. www.hr.inforser.ru (сервер «Управление персоналом»)
4. www.hro.ru/hrm (онлайн-журнал «Управление персоналом»)
5. www.personal-mix.ru (научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом «Персонал-микс»)
6. <http://www.i-u.ru/> – Русский Гуманитарный Интернет – Университет – Библиотека
7. <http://www.stplan.ru/> - сайт по вопросам стратегического управления и планирования
8. <http://www.management.com.ua/> - Интернет портал для управленцев

9. <http://www.big.spb.ru/> - бизнес-инжиниринг / современная технология управления
10. <http://www.megabook.ru/business/> - экономический словарь
11. <http://www.glossary.ru/> - служба тематических толковых словарей
12. <http://orlovs.pp.ru/> - высокие статистические технологии – раздел экономика и менеджмент

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение дисциплины "Поведенческая экономика" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийный проектор для лекций
Раздаточные материалы для изучения лекционного материала.
Практические задания.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен аспирантам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

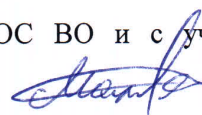
Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен аспирантам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен аспирантам. ЭБС Издательство "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательство "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и с учетом рекомендаций по направлению подготовки.

Автор(ы): доцент, к.э.н. Малаев Владимир Валентинович

Рецензент(ы): профессор, д.э.н. Фахрутдинова Елена Валерьевна



Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института
протокол № « 03 » _____ 04 _____ 20 15 г.

Приложения:

Приложение 1. Банк тестовых заданий.

1. Производственные способности человека были впервые оценены У. Петти:
 - а) да;
 - б) нет.

2. 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.

3. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в рамках:
 - а) неоклассического направления;
 - б) кейнсианства;
 - в) институционализма.

4. Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был:
 - а) Т. Шульц;
 - б) М. Блауг;
 - в) Э. Энгель.

5. 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.

6. Человеческий капитал – совокупность физических способностей человека:
 - а) да;
 - б) нет.

7. Человеческий капитал является более мобильным, чем физический:
 - а) да;
 - б) нет.

8. Человеческий капитал не отличается от вещественного:
 - а) да;
 - б) нет.

9. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:
 - а) экономических;

- б) социальных;
- в) политических;
- г) всех перечисленных.

10. Человеческий капитал – это:

- а) стоимость рабочей силы;
- б) ценность человека;
- в) стоимость жизни;
- г) все перечисленные;
- д) ничего из перечисленного.

11. Оценка человеческого капитала предусматривает:

- а) стоимостные методы;
- б) количественные методы;
- в) производственные методы.

12. Инвестирование в человеческий капитал осуществляется только на уровне государства:

- а) да;
- б) нет.

13. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на получение образования:

- а) да;
- б) нет.

14. В вещественным инвестициям относятся затраты на медицинские услуги:

- а) да;
- б) нет.

15. 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.

16. К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят:

- а) упущенные заработки;
- б) расходы на покупку книг;
- в) оплату обучения.

17. Прямые затраты включают:

- а) оплату обучения;
- б) умственные затраты на сдачу экзаменов;
- в) транспортные расходы во время обучения.

18. Инвестиции в здравоохранение способствуют:

- а) повышению качества человеческого капитала;
- б) поддержанию и сохранению человеческого капитала;
- в) деструктивному изменению человеческого капитала.

19. 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.

20. К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят:

- а) чистую приведенную стоимость;
- б) срок окупаемости;
- в) индекс рентабельности.