

5 лет

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 28 » 01 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения заочная

| Семестр | Трудоемкость зач. ед./ час. | Лекции, час. | Практич. занятия, час. | Лаборат. работы, час. | СРС, час. | Форма промежуточного контроля (экз./зачет) |
|---------|--------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------------------|--------------|---|
| 9 | 4 зач. ед. 144 час. | 4 | 12 | - | 101 | Экзамен, 27 |
| Итого | 4 зач. ед. 144 час. | 4 | 12 | - | 101 | Экзамен, 27 |

Владимир
2016 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины является получение студентами представления об общей теории человеческого капитала, структуре и функциях человеческого капитала, методах оценки человеческого капитала и его капитализации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Инвестиции в человеческий капитал» относится к обязательным дисциплинам вариативной части.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных в результате изучения следующих дисциплин: «Статистика», «Основы финансового менеджмента», "Рынок труда", и формирует базу для изучения таких дисциплин как «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Корпоративное обучение», "Антикризисное управление персоналом".

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе освоения данной дисциплины бакалавром должны быть сформированы и продемонстрированы следующие профессиональные компетенции:

- знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

- основные понятия и теоретическую основу формирования и развития человеческого капитала (ПК-6);

- основные методики оценки эффективности и целесообразности процесса обучения персонала (ПК-6);

- основные методики оценки величины человеческого капитала компании с целью его дальнейшего развития (ПК-6);

- методы оценки вклада человеческого капитала фирмы в конечный результат деятельности компании (ПК-6);

Уметь:

- анализировать структуру персонала (ПК-6);

- анализировать затраты на виды и формы обучения персонала (ПК-6);

- оценивать текущую величину человеческого капитала фирмы (ПК-6);

- оценивать эффективность обучения персонала фирмы (ПК-6);

Владеть:

- методами оценки величины человеческого капитала (ПК-6);

- методами оценки эффективности обучения персонала (ПК-6);

- методами оценки вклада персонала в конечный результат деятельности компании (ПК-6).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

| № п/п | Семестр | Неделя | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу | Объем учебной работы, | Формы текущего контроля успеваемости |
|-------|---------|--------|---|-----------------------|--------------------------------------|
| | | | | | |

| | Раздел (тема) дисциплины | | студентов и трудоемкость (в часах) | | | | | с применением интерактивных методов (в часах / %) | (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам) | |
|-------|--|---|------------------------------------|----------------------|---------------------|--------------------|-----|---|--|-------------|
| | | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные работы | Контрольные работы | СРС | | | КП / КР |
| 1 | Теория человеческого капитала | 5 | | 2 | | | 20 | | 2 час., 100% | |
| 2 | Оценка человеческого капитала | 5 | | 2 | | | 20 | | 2 час. 100% | |
| 3 | Жизненный цикл человеческого капитала | 5 | | 2 | | | 20 | | 2 час. 100% | |
| 4 | Инвестиции в человеческий капитал | 5 | 2 | 4 | | | 20 | | 6 час. 100% | |
| 5 | Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала | 5 | 2 | 2 | | | 21 | | 4 час. 100% | |
| Всего | | | 4 | 12 | | | 101 | | 16 час. 100% | Экзамен, 27 |

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» компетентностный подход дисциплины «Инвестиции в человеческий капитал» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционные занятия - освоение базового теоретического материала по темам курса. Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов, представляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Методы проведения занятий: практические занятия. На практических занятиях усваивается материал в процессе обсуждения предлагаемых проблем, анализа конкретных ситуаций, игрового моделирования.

Формы самостоятельной работы: домашние задания, курсовая работа, самостоятельное изучение и анализ научной литературы, научных докладов и обзоров по соответствующей тематике. Изученный материал в процессе самостоятельной работы контролируется путем оценивания выступлений студентов, их докладов и сообщений.

При преподавании дисциплины обобщены достижения зарубежной и отечественной науки в области инвестирования в развитие человеческого капитала.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;
- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы бакалавров проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать

практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;

– опережающая самостоятельная работа – изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, то есть дома, до аудиторных занятий, изучить учебную литературу, нормативные акты, продумать вопросы по соответствующей теме и дать краткие ответы на все проблемные вопросы соответствующей темы.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль осуществляется по итогам выполнения студентами тестовых заданий, ответов на вопросы, контрольных работ.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

Примерные задания для текущего контроля

1 вариант

Зарождение теории человеческого капитала

Научное учение Дж. Кендрика

Упрощенное уравнение Дж. Минцера

Жизненный цикл человеческого капитала

Оценка человеческого капитала на основе оценки гудвилла

Оценка капитала здоровья

2 вариант

Научное учение Г. Бекера

Классификация видов человеческого капитала

Методика Э. Фламхольца

Стадии формирования человеческого капитала

Оценка человеческого капитала на основе натуральных показателей

Оценка интеллектуального капитала

3 вариант

Научное учение Л. Туроу

Неоклассическая теория человеческого капитала

Методика Т. Витстейна

Оценка физического человеческого капитала

Капитализация человеческого капитала

Примеры тестовых заданий

| № п/п | Вопрос | Варианты ответа |
|--------------|--|--|
| 1 | Теория человеческого капитала зародилась | а. Середине XX в. б. Начале XIX в. в. Конце XIX в. г. Конце XX в. |
| 2 | Первая работа о стоимостной оценке труда принадлежит | а. Дж. Кендрику; б. У. Петти; в. У. Морсе; г. А. Смитю. |

| | | |
|----|--|---|
| 3 | Основоположником современной теории человеческого капитала считается | <ul style="list-style-type: none"> а. Дж. Кендрик; б. Т. Шульц; в. Г. Беккер; г. Дж. Минцер. |
| 4 | Л. Туроу определил человеческий капитал как | <ul style="list-style-type: none"> а. капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование, либо через практический опыт; б. совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночных отношений в качестве ведущего фактора общественного производства; в. всеобщую форму экономической жизнедеятельности; г. способность производить предметы и услуги. |
| 5 | Вещественный и человеческий капитал | <ul style="list-style-type: none"> а. полностью едины; б. противоположны; в. имеют общие черты; г. не сравнимы. |
| 6 | Человеческий капитал подвержен | <ul style="list-style-type: none"> а. только моральному износу; б. только физическому износу; в. подвержен и физическому и моральному износу; г. не подвержен износу. |
| 7 | По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на | <ul style="list-style-type: none"> а. Общий и специальный; б. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный; в. Живой и неживой; г. Потребительский, производственный, интеллектуальный. |
| 8 | По элементам затрат человеческого капитала подразделяется на | <ul style="list-style-type: none"> а. Общий и специальный; б. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный; в. Живой и неживой; г. Потребительский, производственный, интеллектуальный. |
| 9 | По отношению к процессу воспроизводства человеческого капитала подразделяется на | <ul style="list-style-type: none"> а. Общий и специальный; б. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный; в. Живой и неживой; г. Потребительский, производственный, интеллектуальный. |
| 10 | Способности к выработке плодотворных бизнес-идей составляют | <ul style="list-style-type: none"> а. интеллектуальный капитал; б. трудовой капитал; в. организационно-предпринимательский капитал; г. культурно-нравственный капитал. |

| | | |
|----|--|---|
| 11 | Ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций составляет | <ul style="list-style-type: none"> а. биологический капитал; б. интеллектуальный капитал; д. трудовой капитал; в. капитал здоровья. |
| 12 | Семьи, не оставляющие наследство детям, по мнению Г. Беккера | <ul style="list-style-type: none"> а. недоинвестируют в формирование человеческого капитала своих детей; б. инвестируют в формирование человеческого капитала своих детей; в. недоинвестируют в формирование своего человеческого капитала; г. инвестируют в формирование своего человеческого капитала. |
| 13 | С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана | <ul style="list-style-type: none"> а. модель предельной полезности; б. модель распределения личных доходов; в. модель жизненного цикла человеческого капитала; г. модель потребности в инвестициях. |
| 14 | Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что | <ol style="list-style-type: none"> 1. Все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию; 2. Все хозяйствующие субъекты не имеют полную информацию; 3. Не все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию; 4. Все хозяйствующие субъекты имеют неполную информацию. |
| 15 | Ввел различие между специальными и общими инвестициями в человека | <ul style="list-style-type: none"> а. Дж. Кендрик; б. Т. Шульц; в. Г. Беккер; г. Дж. Минцер. |
| 16 | Общий человеческий капитал - это | <ul style="list-style-type: none"> а. знания и навыки, неотделимые от места получения; б. знания и навыки безотносительно к тому, где они были получены, они могут быть использованы и на других рабочих местах; в. все знания, полученные человеком; г. знания и навыки, полученные человеком в процессе обучения. |
| 17 | Г. Беккер показал, что | <ul style="list-style-type: none"> а. отдача от вложений в человека в среднем такая же, как и от инвестирования в вещественный капитал; б. отдача от вложений в человека в среднем ниже, чем от инвестирования в вещественный капитал; в. отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от инвестирования в вещественный капитал; г. отдача от вложений в человека несравнима с отдачей от инвестирования в вещественный капитал. |
| 18 | Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что | <ul style="list-style-type: none"> а. рынок труда является олигополистическим; б. рынок труда является монополистическим; в. рынок труда является неконкурентным; г. рынок труда является конкурентным; |

| | | |
|----|--|--|
| 19 | Рост доходов стимулирует работника делать вложения в | а. здоровье; б. образование; в. повышение запаса знаний и навыков; г. все вышеперечисленное. |
| 20 | Человеческий капитал способен | а. накапливаться и воспроизводиться; б. накапливаться, но не воспроизводиться; в. не накапливаться, но воспроизводиться; г. не накапливаться и не воспроизводиться. |

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Человеческий капитал: понятие.
2. Виды человеческого капитала.
3. Роль человеческого капитала в новой экономике и развитии фирмы.
4. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.
5. Классическая концепция человеческого капитала
6. Неоклассическая концепция человеческого капитала.
7. Человеческий и социальный капитал: общее и особенное.
8. Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал.
9. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала
10. Источники инвестирования в человеческий капитал
11. Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров
12. Инвестирование в систему мобильности рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала.
13. Производительность труда и факторы его повышения.
14. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.
15. Методы оценки эффективности в человеческий капитал.
16. Применение показателей NRV, IRR и ROR при оценке эффективности различных видов человеческого капитала.
17. Капитализация человеческого капитала : сущность и проблемы.
18. Уровни управления человеческим капиталом.
19. Методы управления человеческим капиталом.
20. Инвестирование в образование.

Примерная тематика для написания контрольных работ (рефератов)

1. Теория Г. Беккера
2. Теория Дж. Кендрика
3. Теория Э. Фламхольца
4. Теория Т. Витстейна
5. Жизненный цикл человеческого капитала
6. Зарождение современной теории человеческого капитала
7. Классификация человеческого капитала
8. Физический человеческий капитал
9. Социальный капитал
10. Интеллектуальный капитал
11. Инвестирование в образование
12. Инвестирование в медицинское обслуживание
13. Оценка эффективности инвестирования в развитие человеческого капитала
14. Метод натуральных показателей
15. Модель Дж. Хэкмана
16. Понятие капитализации человеческого капитала
17. Гудвилл: понятие и оценка
18. Капитализация человеческого капитала

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку доклада.

Примерная тематика докладов

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме 54 часов, должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует умение студентов применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студентов способствует более полному усвоению материала курса дисциплины, контролируется путем оценки выполненных студентами докладов.

Темы для самостоятельной работы студентов

1. Зарождение теории человеческого капитала.
2. Основные течения в теории человеческого капитала.
3. Современная теория человеческого капитала
4. Альтернативные теории человеческого капитала
5. Методы оценки величины человеческого капитала
6. Оценка эффективности инвестирования в образование
7. Оценка эффективности инвестирования в капитал здоровья
8. Оценка эффективности инвестирования в социальный капитал
9. Модель поведения типичного потребителя
10. Инвестирование в человеческий капитал и управление персоналом
11. Управление карьерой
12. Система оценки вклада человеческого капитала в конечный результат деятельности компании
13. Методы определения капитализации человеческого капитала
14. Особенности жизненного цикла человеческого капитала
15. Учет рисков при планировании развития человеческого капитала фирмы
16. Источники инвестирования в человеческий капитал
17. Особенности инвестирования на различных стадиях жизненного цикла человеческого капитала
18. Затратный подход в оценке человеческого капитала

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учеб. пособие / Е.Н.Голованова, С.А. Лочан и др.; Под общ. ред. проф. А.М.Асалиева - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 88 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (о) ISBN 978-5-16-004754-6 (<http://znanium.com/bookread2.php?book=413175>)
2. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: Учебное пособие / Н.Н. Шаш. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 368 с.: 60x90 1/16. - (Магистратура). (переплет) ISBN 978-5-9776-0330-0 (<http://znanium.com/bookread2.php?book=470471>)
3. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-376-8 (<http://znanium.com/bookread2.php?book=405393>)

б) дополнительная литература:

1. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Под общей редакцией проф., д-ра экон. наук Е. В. Михалкиной. - Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2011. - 426 с. ISBN 978-5-9275-0932-4 (<http://znanium.com/bookread2.php?book=550700>)
2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 392 с. - ISBN 978-5-394-02048-3 (<http://znanium.com/bookread2.php?book=415041>)

3. Человеческий капитал: теория и практика управления в соц.-экономич. системах: Моногр./ Р.М.Нижегородцев; Под общ. ред. Р.М.Нижегородцева, С.Д. Резника. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 290 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль). (о) ISBN 978-5-16-009681-0 (<http://znanium.com/bookread2.php?book=453188>)
4. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т.Г. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 143 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-006913-5 (<http://znanium.com/bookread2.php?book=554598>)
5. Макаров, П. Ю. Механизм управления интеллектуальным капиталом региона в интересах инновационного развития [Электронный ресурс] / П. Ю. Макаров. - Владимир, 2012. - 155 с. - Режим доступа: <http://www.znanium.com>

в) периодические издания:

1. Инновации. Журнал.
2. Вопросы экономики. Журнал. (ВлГУ)
3. Менеджмент и кадры. Журнал.
4. Общество и экономика. Журнал.
5. Маркетинг. Журнал.
6. Менеджмент в России и за рубежом. Журнал. (ВлГУ)
7. Менеджмент сегодня. Журнал.
8. Проблемы теории и практики управления. Журнал.

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

программное обеспечение включает в себя пакет программ MS Office (Word, Excel, PowerPoint), Adobe Reader

1. www.cfin.ru - сайт, посвященный проблемам управления
2. www.expert.ru - аналитический портал
3. www.garant.ru - нормативная литература
4. www.rusfund.ru - портал инвестиционных фондов РФ

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционные занятия:

- a. комплект электронных презентаций;
- b. мультимедийный стационарный проектор Acer X1373WH
- c. экран настенный Lumien
- d. ноутбук,
- e. доска настенная

Практические занятия:

1. мультимедийный стационарный проектор BenQ MX 503
2. экран настенный с электроприводом экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV
3. фонды оценочных средств для оценки качества усвоения материала

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» профиль подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил  к.э.н., доц. каф. ЭУИИ С.А. Грачев

Рецензент коммерческий директор ООО «Сигма 33» СПб
И.П. Мясников

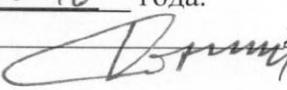
Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

протокол № 16 от 28.01.16 года.

Заведующий кафедрой  д.э.н. профессор О.А. Доничев

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»

протокол № 3 от 28.01.16 года.

Председатель комиссии  д.э.н. профессор О.А. Доничев

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2016/2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.2016 года

Заведующий кафедрой _____


Рабочая программа одобрена на 17/18 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 1.09.17 года

Заведующий кафедрой _____


**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2018/2019 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 3.09.18 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2019/2020 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.19 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Приложение 1
к РП направления
38.03.03 «Управление персоналом»
(номер направления, название)

Внести изменение с 01.09.2017 в п.п. 1.1.2. заменив:

Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 15 января 2015 г. № 7)

на Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 марта 2017г. № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»

/ Заведующий кафедрой 
подпись

Н.М. Филимонова
И.О. Фамилия

Внести изменение с 30.07.2018 в титульный лист РП заменив:

«Министерство образования и науки РФ»

на «Министерство науки и высшего образования РФ»

Основание:

1. Указ президента РФ от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов власти» п.2
2. Приказ ректора университета от 30.07.2018 № 708/3 «О переименовании министерства»

/ Заведующий кафедрой  _____
подпись

Н.М. Филимонова
И.О. Фамилия