

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

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института ИЭиМ
Захаров П.Н.
« 30 » августа 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
направление подготовки / специальность

38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

Управление персоналом организации
(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир

2022

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Инвестиции в человеческий капитал» является получение студентами представления об общей теории человеческого капитала, структуре и функциях человеческого капитала, методах его оценки и капитализации.

Задачи:

1. изучение фундаментальных концепций, понятийного аппарата и научного инструментария дисциплины;
2. привитие студентам навыков решения практических задач в области инвестиций в человеческий капитал.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Инвестиции в человеческий капитал» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений. Дисциплина относится к дисциплинам по выбору ОПОП.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-6. Способность осуществлять деятельность по управлению социальным развитием персонала, разработке и реализации корпоративной социальной политики.	ПК-6.1. Знает принципы развития человеческого потенциала, особенности кадровых рисков, методы их оценки и способы их минимизации	Знает: - методы сбора и обработки информации Умеет: - выявить особенности социально-трудовых отношений на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях Владеет: - методами работы с кадрами	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание
	ПК-6.2. Умеет разрабатывать социальные программы по развитию персонала в организации, программы корпоративной социальной политики и социальной ответственности организаций и оценивать последствия их внедрения	Знает: - типы и методы разработки программы корпоративной социальной политики и социальной ответственности организаций. Умеет: - разрабатывать программы и стратегии ВСП и КСО Владеет:	

		- методами повышения эффективности работы персонала в соответствии с принципами КСО	
	ПК-6.3. Владеет навыками сбора и анализа информации об особенностях социально-трудовых отношений на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях и навыками консалтинга всех сотрудников организации по вопросам профессиональной этики, деловых взаимоотношений, а также разработке программ по внедрению социального этикета.	Знает: - сущность и принципы КСП Умеет: - внедрять социальные программы по развитию персонала Владеет: - методами повышения эффективности управления персоналом на основе опыта	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов

Тематический план форма обучения – очно-заочная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Тема 1. Теория человеческого капитала	8	1-2	2	2		2	13	
2	Тема 2. Оценка человеческого капитала	8	3-4	4	1		1	14	Рейтинг-контроль №1
3	Тема 3. Жизненный цикл человеческого капитала	8	5-6	2	1		1	14	
4	Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал	8	7-8	4	2		2	14	Рейтинг-контроль №2
5	Тема 5. Инвестирование в отдельные виды	8	9-10	2	1		1	13	

	человеческого капитала								
6	Тема 6. Капитализация человеческого капитала	8	11-12	4	2		2	13	Рейтинг-контроль №3
Всего за <u>8</u> семестр:		8		18	9		9	81	Экзамен (27)
Наличие в дисциплине КР									КР
Итого по дисциплине		8		18	9		9	81	Экзамен (27) КР

**Тематический план
форма обучения – очно-заочная (ускоренная)**

№ п/ п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Тема 1. Теория человеческого капитала	6	1-2	2	2		2	13	
2	Тема 2. Оценка человеческого капитала	6	3-4	4	1		1	14	Рейтинг-контроль №1
3	Тема 3. Жизненный цикл человеческого капитала	6	5-6	2	1		1	14	
4	Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал	6	7-8	4	2		2	14	Рейтинг-контроль №2
5	Тема 5. Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала	6	9-10	2	1		1	13	
6	Тема 6. Капитализация человеческого капитала	6	11-12	4	2		2	13	Рейтинг-контроль №3
Всего за <u>6</u> семестр:		6		18	9		9	81	Экзамен (27)
Наличие в дисциплине КР									КР
Итого по дисциплине		6		18	9		9	81	Экзамен (27) КР

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Теория человеческого капитала

Содержание темы. Эволюция теории человеческого капитала. Человеческий капитал: понятие и особенности

Тема 2. Оценка человеческого капитала

Содержание темы. Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и

восстановительных издержек на персонал. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов

Тема 3. Жизненный цикл человеческого капитала

Содержание темы. Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала. Жизненный цикл человеческого капитала

Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал

Содержание темы. Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал. Виды инвестиций в человеческий капитал. Уровни и источники инвестирования в человеческий капитал

Тема 5. Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала

Содержание темы. Инвестирование в капитал здоровья. Инвестирование в интеллектуальный капитал. Инвестирование в социальный капитал

Тема 6. Капитализация человеческого капитала

Содержание темы. Метод капитализации деловой репутации (гудвилла). Метод капитализации исторических затрат. Метод, основанный на оценке затрат на замещение. Модель чистой выгоды В. Морсе. Модель текущей стоимости будущих доходов Лева – Шварца.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Теория человеческого капитала

Содержание темы. Классификация человеческого капитала

Тема 2. Оценка человеческого капитала

Содержание темы. Комбинированный метод Т. Витстейна. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Индекс развития человеческого потенциала. Метод натуральных показателей

Тема 3. Жизненный цикл человеческого капитала

Содержание темы. Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана

Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал

Содержание темы. Эффективность инвестирования в человеческий капитал

Тема 5. Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала

Содержание темы. Инвестирование в капитал здоровья. Инвестирование в интеллектуальный капитал. Инвестирование в социальный капитал

Тема 6. Капитализация человеческого капитала

Содержание темы. Метод капитализации деловой репутации (гудвилла). Метод капитализации исторических затрат. Метод, основанный на оценке затрат на замещение. Модель чистой выгоды В. Морсе. Модель текущей стоимости будущих доходов Лева – Шварца. Модели, основанные на нефинансовых показателях

Функциональная модель управления. Структура управления, договорные отношения в созданном комплексе бизнес - единиц. Взаимодействие с профсоюзом в процессе антикризисного управления.

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

5.1. Текущий контроль успеваемости

Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»

Тема 1 _ Теория человеческого капитала

1. В чем заключается сущность понятия человеческий капитал?
2. Назовите модели управления ЧК.
3. Перечислите задачи HR-службы по развитию ЧК.
4. Особенности инвестирования на разных стадиях развития персонала?

Тема 2. Оценка человеческого капитала

1. Какие виды показателей для оценки ЧК вы знаете?
2. Особенности инвестирования в современных условиях.
3. Как оценить Индекс развития человеческого потенциал?
4. В чем заключается Метод натуральных показателей

Тема 3. Жизненный цикл человеческого капитала

1. Перечислите этапы жизненного цикла ЧК.
2. Как влияет стадия развития компании на выбор управленческой стратегии.

Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал

1. Какие методы инвестиционного анализа Вы знаете?.
2. Основные показатели для оценки эффективности проектов инвестирования в ЧК

Тема 5. Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала

1. Какие виды ЧК Вы знаете, назовите особенности инвестирования в каждый вид.

Тема 6. Капитализация человеческого капитала

1. Что такое гудвилл?
2. Назовите и охарактеризуйте модели, основанные на финансовых показателях
3. Назовите и охарактеризуйте модели, основанные на нефинансовых показателях

**Примеры тестовых заданий по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал», используемых при текущем контроле
Рейтинг-контроль № 1**

1 вариант

Зарождение теории человеческого капитала

Научное учение Дж. Кендрика

Упрощенное уравнение Дж. Минцера

2 вариант

Научное учение Г. Бекера

Классификация видов человеческого капитала

Методика Э. Фламхольца

3 вариант

Научное учение Л. Туроу

Неоклассическая теория человеческого капитала

Методика Т. Витстейна

Рейтинг-контроль №2

1 вариант

Жизненный цикл человеческого капитала

Оценка человеческого капитала на основе оценки гудвилла

Оценка капитала здоровья

2 вариант

Стадии формирования человеческого капитала

Оценка человеческого капитала на основе натуральных показателей

Оценка интеллектуального капитала

3 вариант

Оценка капитала здоровья

Оценка физического человеческого капитала

Капитализация человеческого капитала

Рейтинг-контроль №3

№ п/п	Вопрос	Варианты ответа
1	Теория человеческого капитала зародилась в	1. Середине XX в. 2. Начале XIX в. 3. Конце XIX в. 4. Конце XX в.
2	Первая работа о стоимостной оценке труда принадлежит	1. Дж. Кендрику; 2. У. Петти; 3. У. Морсе; 4. А. Смит.
3	Основоположником современной теории человеческого капитала считается	1. Дж. Кендрик; 2. Т. Шульц; 3. Г. Беккер; 4. Дж. Минцер.
4	Л. Туроу определил человеческий капитал как	1. капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование, либо через практический опыт; 2. 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; 3. всеобщую форму экономической жизнедеятельности; 4. способность производить предметы и услуги.
5	Вещественный и человеческий капитал	1. полностью едины; 2. противоположны; 3. имеют общие черты; 4. не сравнимы.
6	Человеческий капитал подвержен	1. только моральному износу; 2. только физическому износу; 3. подвержен и физическому и моральному износу; 4. не подвержен износу.
7	По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на	1. Общий и специальный; 2. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный; 3. Живой и неживой; 4. Потребительский, производственный, интеллектуальный.
8	По элементам затрат человеческого	1. Общий и специальный; 2. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный;

	капитала подразделяется на	3. Живой и неживой; 4. Потребительский, производственный, интеллектуальный.
9	По отношению к процессу воспроизводства человеческого капитала подразделяется на	1. Общий и специальный; 2. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный; 3. Живой и неживой; 4. Потребительский, производственный, интеллектуальный.
10	Способности к выработке плодотворных бизнес- идей составляют	1. интеллектуальный капитал; 2. трудовой капитал; 3. организационно-предпринимательский капитал; 4. культурно-нравственный капитал.
11	Ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций составляет	1. биологический капитал; 2. интеллектуальный капитал; 5. трудовой капитал; 3. капитал здоровья.
12	Семьи, не оставляющие наследство детям, по мнению Г. Беккера	1. недоинвестируют в формирование человеческого капитала своих детей; 2. инвестируют в формирование человеческого капитала своих детей; 3. недоинвестируют в формирование своего человеческого капитала; 4. инвестируют в формирование своего человеческого капитала.
13	С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана	1. модель предельной полезности; 2. модель распределения личных доходов; 3. модель жизненного цикла человеческого капитала; 4. модель потребности в инвестициях.
14	Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что	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	1. Дж. Кендрик; 2. Т. Шульц; 3. Г. Беккер; 4. Дж. Минцер.
16	Общий человеческий капитал - это	1. знания и навыки, неотделимые от места получения; 2. знания и навыки безотносительно к тому, где они были получены, они могут быть использованы и на других рабочих местах; 3. все знания, полученные человеком; 4. знания и навыки, полученные человеком в процессе обучения.

17	Г. Беккер показал, что	1. отдача от вложений в человека в среднем такая же, как и от инвестирования в вещественный капитал; 2. отдача от вложений в человека в среднем ниже, чем от инвестирования в вещественный капитал; 3. отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от инвестирования в вещественный капитал; 4. отдача от вложений в человека несравнима с отдачей от инвестирования в вещественный капитал.
18	Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что	1. рынок труда является олигополистическим; 2. рынок труда является монополистическим; 3. рынок труда является неконкурентным; 4. рынок труда является конкурентным;
19	Рост доходов стимулирует работника делать вложения в	1. здоровье; 2. образование; 3. повышение запаса знаний и навыков; 4. все вышеперечисленное.
20	Человеческий капитал способен	1. накапливаться и воспроизводиться; 2. накапливаться, но не воспроизводиться; 3. не накапливаться, но воспроизводиться; 4. не накапливаться и не воспроизводиться.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамен)

Вопросы к экзамену

1. Эволюция теории человеческого капитала
2. Человеческий капитал: понятие
3. Виды человеческого капитала
4. Роль человеческого капитала в новой экономике и развитии фирмы
5. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала
6. Классическая концепция человеческого капитала
7. Неоклассическая концепция человеческого капитала
8. Человеческий и социальный капитал: сходства и отличия
9. Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие
10. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат
11. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал
12. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов
13. Комбинированный метод Т. Витстейна
14. Метод измерения индивидуальной стоимости работника
15. Индекс развития человеческого потенциала
16. Метод натуральных показателей
17. Жизненный цикл человеческого капитала
18. Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал.
19. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала
20. Источники инвестирования в человеческий капитал
21. Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров
22. Инвестирование в систему мобильности рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала
23. Производительность труда и факторы его повышения
24. Эффективность инвестирования в человеческий капитал
25. Методы оценки эффективности в человеческий капитал
26. Применение показателей NRV, IRR и ROR при оценке эффективности различных видов человеческого капитала
27. Капитализация человеческого капитала: сущность и проблемы
28. Уровни управления человеческим капиталом
29. Методы управления человеческим капиталом

30. Инвестирование в образование

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.**Задание по теме 1**

Система мотивации российских работников
Зарождение теории человеческого капитала.

Задание по теме 2

Современная теория человеческого капитала
Основные течения в теории человеческого капитала.

Задание по теме 3

Методы оценки величины человеческого капитала
Оценка эффективности инвестирования в образование

Задание по теме 4

Оценка эффективности инвестирования в капитал здоровья
Оценка эффективности инвестирования в социальный капитал

Задание по теме 5

Модель поведения типичного потребителя
Инвестирование в человеческий капитал и управление персоналом
Управление карьерой
Система оценки вклада человеческого капитала в конечный результат деятельности

Задание по теме 6

Методы определения капитализации человеческого капитала
Особенности жизненного цикла человеческого капитала
Учет рисков при планировании развития человеческого капитала фирмы
Источники инвестирования в человеческий капитал
Особенности инвестирования на различных стадиях жизненного цикла человеческого капитала
Затратный подход в оценке человеческого капитала

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература			
1. Инвестиции в человеческий капитал : учебное пособие / С. А. Грачев, М. А. Гундорова, В. А. Мошнов. - Владимир: Владимирский государственный университет	2016	53	http://e.lib.vlsu.ru/bitstream/123456789/5308/1/01561.pdf

имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ), 2016. - 113 с. - ISBN 978-5-9984-0699-7			
2. Инвестиции в человеческий капитал предприятия : учеб. пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин ; под общ. ред. А.М. Асалиева. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 88 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004754-6	2019		https://znanium.com/catalog/product/1015852
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1003546
Дополнительная литература			
3. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3	2017		http://znanium.com/catalog/product/415041
4. Экономика и управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строительева. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 143 с.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1008012

7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (*корпус 6, ауд. 100*)
2. «Проблемы современной экономики» (*корпус 6, ауд. 100*)
3. «Российский экономический журнал» (*корпус 6, ауд. 100*)
4. «Справочник кадровика» (*корпус 6, ауд. 100*)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
<http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного и практического типа. Предусмотрено проведение ряда занятий в виде презентаций с использованием компьютеров (ноутбуков), стационарных или переносных проекторов и экранов. Учебная аудитория для проведения занятий имеет следующее оснащение: мультимедийное оборудование (проектор BenQ MX 503, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152*203), доска настенная.

Рабочую программу составил ст. преподаватель каф. МНиМР Штебнер С.В. _____
(ФИО, должность, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя)

Директор ООО "Авист" Мельников Д.В. _____
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры _____

Протокол № 4 от 29.08.2022 года

Заведующий кафедрой МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. _____

(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 4 от 30.08.2022 года

Председатель комиссии зав. кафедры МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. _____

(ФИО, должность, подпись)