

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)



А.А.Панфилов
« 03 » 09 2018 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 очно-заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
9	4/144	14	40		54	Экзамен, 36
Итого	4/144	14	40		54	Экзамен, 36

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.

Задачами дисциплины являются:

- овладение теоретическими знаниями в теории человеческого капитала;
- умениями и навыками оценки стоимости человеческого капитала с учетом конкретной ситуации;
- овладение навыками расчета капитализации человеческого капитала фирмы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

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

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: владение методами статистического анализа, знание основ математического моделирования, владение методами табличного и графического представления информации

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должна быть сформирована компетенция:

ПК-6 – 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

- 1) Знать: основы 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)
- 2) Уметь: управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала (ПК-6);
- 3) Владеть: методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала (ПК-6)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Теория человеческог о капитала	9 1-4	2	8			10		10/100	

2	Оценка человеческого капитала	9	5-8	2	8			10		10/100	рейтинг-контроль 1
3	Жизненный цикл человеческого капитала	9	9-12	2	8			10		10/100	рейтинг-контроль 2
4	Инвестиции в человеческий капитал	9	13-	4	8			10		12/100	
5	Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала	9	15-18	4	8			14		12/100	рейтинг-контроль 3
Всего				14	40			54		54/100	экзамен

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Программой курса предусматривается проведение лекционных, практических занятий, текущего и итогового контроля работы студентов, написание курсовой работы. При изучении данной дисциплины необходимо также самостоятельное изучение обучающимися литературы с обязательным изучением теоретических вопросов и решением практических задач.

Лекционные занятия - освоение базового теоретического материала по темам курса.

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

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

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

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме тестирования.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины направлена на закрепление основных элементов практического курса. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена.

Рейтинг-контроль №1

№ 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. Кендику; б. У. Петти; в. У. Морсе; г. А. Смиту.
3	Основоположником современной теории	а. Дж. Кенди; б. Т. Шульц;

	человеческого капитала считается	в. Г. Беккер; г. Дж. Минцер.
4	Л. Туру определил человеческий капитал как	<p>а. капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование, либо через практический опыт;</p> <p>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;</p> <p>в. всеобщую форму экономической жизнедеятельности;</p> <p>г. способность производить предметы и услуги.</p>
5	Вещественный и человеческий капитал	<p>а. полностью едины;</p> <p>б. противоположны;</p> <p>в. имеют общие черты;</p> <p>г. не сравнимы.</p>
6	Человеческий капитал подвержен	<p>а. только моральному износу;</p> <p>б. только физическому износу;</p> <p>в. подвержен и физическому и моральному износу;</p> <p>г. не подвержен износу.</p>
7	По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на	<p>а. Общий и специальный;</p> <p>б. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный;</p> <p>в. Живой и неживой;</p> <p>г. Потребительский, производственный, интеллектуальный.</p>
8	По элементам затрат человеческого капитала подразделяется на	<p>а. Общий и специальный;</p> <p>б. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный;</p> <p>в. Живой и неживой;</p> <p>г. Потребительский, производственный, интеллектуальный.</p>
9	По отношению к процессу воспроизведения человеческого капитала подразделяется на	<p>а. Общий и специальный;</p> <p>б. Капиталы здоровья, интеллекта, информационный;</p> <p>в. Живой и неживой;</p> <p>г. Потребительский, производственный, интеллектуальный.</p>
10	Способности к выработке плодотворных бизнес-идей составляют	<p>а. интеллектуальный капитал;</p> <p>б. трудовой капитал;</p> <p>в. организационно-предпринимательский капитал;</p> <p>г. культурно-нравственный капитал.</p>
11	Ценностный уровень физических способностей	<p>а. биологический капитал;</p> <p>б. интеллектуальный капитал;</p> <p>д. трудовой капитал;</p>

	к выполнению трудовых операций составляет	в. капитал здоровья.
12	Семьи, не оставляющие наследство детям, по мнению Г. Беккера	<p>а. недоинвестируют в формирование человеческого капитала своих детей;</p> <p>б. инвестируют в формирование человеческого капитала своих детей;</p> <p>в. недоинвестируют в формирование своего человеческого капитала;</p> <p>г. инвестируют в формирование своего человеческого капитала.</p>
13	С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана	<p>а. модель предельной полезности;</p> <p>б. модель распределения личных доходов;</p> <p>в. модель жизненного цикла человеческого капитала;</p> <p>г. модель потребности в инвестициях.</p>
14	Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что	<p>1. Все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;</p> <p>2. Все хозяйствующие субъекты не имеют полную информацию;</p> <p>3. Не все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;</p> <p>4. Все хозяйствующие субъекты имеют неполную информацию.</p>
15	Ввел различие между специальными и общими инвестициями в человека	<p>а. Дж. Кендрик;</p> <p>б. Т. Шульц;</p> <p>в. Г. Беккер;</p> <p>г. Дж. Минцер.</p>
16	Общий человеческий капитал - это	<p>а. знания и навыки, неотделимые от места получения;</p> <p>б. знания и навыки безотносительно к тому, где они были получены, они могут быть использованы и на других рабочих местах;</p> <p>в. все знания, полученные человеком;</p> <p>г. знания и навыки, полученные человеком в процессе обучения.</p>
17	Г. Беккер показал, что	<p>а. отдача от вложений в человека в среднем такая же, как и от инвестирования в вещественный капитал;</p> <p>б. отдача от вложений в человека в среднем ниже, чем от инвестирования в вещественный капитал;</p> <p>в. отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от инвестирования в вещественный капитал;</p> <p>г. отдача от вложений в человека несравнима с отдачей от инвестирования в вещественный капитал.</p>
18	Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что	<p>а. рынок труда является олигополистическим;</p> <p>б. рынок труда является монополистическим;</p> <p>в. рынок труда является неконкурентным;</p> <p>г. рынок труда является конкурентным;</p>

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.

Рейтинг-контроль №2

№ п/п	Вопрос	Варианты ответа
1	Человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм - это	а. микроуровень; б. мезоуровень; в. макроуровень; г. мегауровень
2	В образовательную составляющую человеческого капитала, по мнению Дж. Кендрика, входит	а. инвестиции в социальный капитал; б. затраты на научные исследования и научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы; в. формального и неформального обучения; г. приобретение товаров длительного пользования.
3	Упрощенное уравнение Дж. Минцера позволяет оценить	а. эффективность образования и медицины; б. отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы; в. отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы с учетом пола работника и отработанного времени; г. отдачу от инвестиций в образование усредненного работника.
4	Уравнение Дж. Минцера позволяет сделать вывод, что	а. увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению потенциальных заработков; б. увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к снижению потенциальных заработков; в. увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению текущих заработков; г. уменьшение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению потенциальных заработков.
5	Прямой метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на	а. расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала; б. расчете общих экономических затрат компании на свой персонал, не включая затраты на оплату персонала;

		<p>в. расчете удельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;</p> <p>г. расчете общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала.</p>
6	Косвенный метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на	<p>а. сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия);</p> <p>б. расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;</p> <p>в. сопоставлении текущей стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия);</p> <p>г. сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью обновления данного объекта (предприятия);</p>
7	Если коэффициент Тобина меньше 1, то	<p>а. объект оценки следует считать инвестиционно непривлекательным;</p> <p>б. объект оценки следует считать инвестиционно привлекательным;</p> <p>в. объект оценки следует считать незавершенным;</p> <p>г. объект оценки следует считать завершенным.</p>
8	Если коэффициент Тобина больше 1, то	<p>а. объект оценки следует считать инвестиционно непривлекательным;</p> <p>б. объект оценки следует считать инвестиционно привлекательным;</p> <p>в. объект оценки следует считать незавершенным;</p> <p>г. объект оценки следует считать завершенным.</p>
9	Э. Фламхольц считал, что человеческие ресурсы необходимо учитывать как	<p>а. потенциал компании;</p> <p>б. товар компании;</p> <p>в. угрозу для компании;</p> <p>г. актив компании.</p>
10	Первоначальные издержки (по Э. Фламхольцу) на персонал включают	<p>а. затраты на обучение и адаптацию персонала;</p> <p>б. затраты на найм работников;</p> <p>в. затраты на поиск и предварительное обучение работников;</p> <p>г. затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников.</p>
11	Восстановительные издержки (по Э. Фламхольцу) - это	<p>а. сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции;</p>

		<p>б. сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять схожие функции;</p> <p>в. будущие затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции;</p> <p>г. будущие затраты, необходимые для замены будущего работника на другого, способного выполнять те же функции.</p>
12	Позиционные издержки имеют место, если	<p>а. руководитель желает заменить уволенного работника на человека с такими же профессиональными качествами;</p> <p>б. руководитель стремится заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а все его личные способности;</p> <p>в. руководитель стремится заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а лишь некоторые его способности;</p> <p>г. руководитель желает заменить уволенного работника на человека с лучшими профессиональными качествами.</p>
13	Социальное одобрение входит в группу	<p>а. денежных выгод;</p> <p>б. неденежных выгод;</p> <p>в. дополнительных льгот;</p> <p>г. престижности профессии.</p>
14	Т. Витстейн рассматривал человеческие ресурсы как	<p>а. актив фирмы;</p> <p>б. основные фонды фирмы;</p> <p>в. потенциал фирмы;</p> <p>г. оборотные активы фирмы.</p>
15	Условная стоимость работника - это	<p>а. объем товаров, работ и услуг, который как ожидается, работник предоставит или реализует, работая в данной организации;</p> <p>б. объемом товаров, работ и услуг, который работник предоставляет или реализует, работая в данной организации;</p> <p>в. объемом товаров, работ и услуг, который как ожидается, работник мог бы предоставить или реализовать, работая в схожей организации;</p> <p>г. объемом товаров, работ и услуг, который как ожидается, работник предоставит или реализует за трудоспособный период.</p>
16	Обобщающим показателем уровня развития человеческого капитала выступает	<p>а. индекс человеческого капитала;</p> <p>б. индекс человеческого развития;</p> <p>в. индекс скорости человеческого развития;</p> <p>г. индекс качества жизни.</p>

17	Индекс человеческого развития был разработан	а. Дж. Кендриком; б. Э. Фламхольцем; в. Махбубом уль-Хаком; г. Дж. Минцером.
18	Одним из самых распространенных натуральных индикаторов запаса является	а. показатель числа лет формального обучения; б. показатель числа лет неформального обучения; в. показатель числа лет отдачи от обучения; г. показатель числа лет формального и неформального обучения.
19	Качество жизни и индекс человеческого развития - эти понятия	а. противоположны по содержанию; б. не связаны; в. схожи по содержанию; г. находятся в прямой зависимости.
20	При расчетах методом натуральных показателей учитывается	а. среднее и высшее образование; б. начальное, среднее, высшее и послевузовское образование; в. начальное, среднее, высшее образование; г. любое образование, в том числе неформальное.

Рейтинг-контроль №3

№ п/п	Вопрос	Варианты ответа
1	Инвестиции в человеческий капитал представляют собой	а. действия, повышающие общий уровень образованности и социальной культуры человека; б. только финансовые вложения в повышение квалификации человека; в. любые действия, повышающие профессиональную квалификацию и производительные способности человека; г. все ответы верны.
2	Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит	а. от срока его использования; б. от уровня ссудного процента; в. от затраченных усилий; г. от квалификации.
3	По сравнению с инвестициями в другие формы капитала, инвестиции в человеческий капитал, по оценкам многих экономистов, являются	а. выгодными только для отдельного человека; б. выгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом; в. выгодными не только для отдельного человека, но и не для общества в целом; г. невыгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом.
4	Инвестиционный период физического капитала	а. равен инвестиционному периоду человеческого капитала; б. короче инвестиционного периода человеческого капитала; в. длиннее инвестиционного человеческого капитала; г. нет четкого соотношения.

5	Затраты на воспитание детей как отдельный вид инвестиций в человеческий капитал выделял	a. Дж. Кендрик; б. Дж. Беккер; в. К. Макконнелл; г. Т. Шульц.
6	Инвестирование осуществляется за счет средств государственного бюджета - это	a. Макроуровень; б. Мезоуровень; в. Микроуровень; г. Наноуровень.
7	Инвестирование происходит за счет средств фирмы - это	a. Макроуровень; б. Мезоуровень; в. Микроуровень; г. Наноуровень.
8	Индивидуальные затраты - это	a. Макроуровень; б. Мезоуровень; в. Микроуровень; г. Наноуровень.
9	Чистый дисконтированный доход рассчитывается как	a. сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами; б. отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам; в. сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами; г. сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами.
10	Эффективный чистый дисконтированный доход должен быть	a. больше 0; б. меньше 0; в. равен 0; г. больше 0,001.
11	Внутренняя норма доходности - это	a. ставка дисконтирования, при которой чистый дисконтированный доход больше 1; б. ставка дисконтирования, при которой чистый дисконтированный доход меньше 1; в. ставка дисконтирования, при которой чистый дисконтированный доход положителен; г. ставка дисконтирования, при которой чистый дисконтированный доход обращается в ноль.
12	Инвестировать в человеческий капитал экономически целесообразно в том случае, если	a. внутренняя норма доходности равна ставке дисконтирования; б. внутренняя норма доходности равна 1; в. внутренняя норма доходности больше ставки дисконтирования; г. внутренняя норма доходности меньше ставки дисконтирования.

13	Норма отдачи человеческого капитала - это	<p>a. сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;</p> <p>б. отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам;</p> <p>в. сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;</p> <p>г. сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами.</p>
14	Индивидуальная норма отдачи	<p>a. предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого капитала для его носителя;</p> <p>б. предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого капитала для его носителя и общества;</p> <p>в. предполагает результативность вложений в объем человеческого капитала для его носителя;</p> <p>г. предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого и физического капиталов для его носителя.</p>
15	Общественная норма отдачи	<p>a. предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого капитала для его носителя и общества;</p> <p>б. предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого капитала для общества в целом;</p> <p>в. предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого и физического капитала для общества в целом;</p> <p>г. предполагает результативность вложений в объем человеческого капитала для общества в целом.</p>
16	Общественная норма отдачи всегда	<p>а. равна индивидуальной;</p> <p>б. больше 1;</p> <p>в. выше, чем индивидуальная;</p> <p>г. ниже, чем индивидуальная.</p>
17	Самая высокая общественная норма отдачи в	<p>а. начальное образование;</p> <p>б. среднее образование;</p> <p>в. высшее образование;</p> <p>г. послевузовское образование.</p>
18	Чем меньше затраты, тем	<p>а. NPV выше, ROR ниже;</p> <p>б. NPV ниже, ROR ниже;</p> <p>в. NPV выше, ROR выше;</p> <p>г. NPV ниже, ROR выше.</p>
19	Решение о целесообразности	<p>а. NPV, ROR;</p> <p>б. NPV, ROR, IRR;</p>

	инвестиций в человеческий капитал принимается на основании значений	в. NPV, IRR; г. ROR, IRR.
20	Снижение безработицы - проявление	а. Общественной отдачи государственных инвестиций; б. Индивидуальной отдачи государственных инвестиций; в. Индивидуальной отдачи частных инвестиций; г. Общественной отдачи государственных и частных инвестиций.

Вопросы к экзамену по дисциплине

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.

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа (СРС) - это планируемая учебная и научная работа, выполняемая по заданию преподавателя под его методическим и научным руководством.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной преподавателем учебной и дополнительной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- написание рефератов,
- подготовка к семинарам и практическим занятиям, их оформление в виде докладов, электронных презентаций и т.д.;
- составление аннотированного списка статей из журналов;
- выполнение контрольной работы;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам

содержания дисциплины и т.д.; подготовка к дискуссии;

- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе аттестующих тестов;
- и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- участие в деловой игре (в часы практических занятий);
- и т.д.

При выполнении заданий самостоятельной работы студентам предстоит:

- самостоятельная формулировка темы задания (при необходимости);
- сбор и изучение информации;
- анализ, систематизация и трансформация информации;
- отображение информации в необходимой форме;
- консультация у преподавателя;
- коррекция поиска информации и плана действий (при необходимости);
- оформление работы;
- поиск способа подачи выполненного задания;
- представление работы на оценку преподавателя или группы (при необходимости).

По итогам самостоятельной работы студенты должны:

- развить такие универсальные умения, как умение учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;

- научиться проводить рефлексию: формулировать получаемые результаты, переопределять цели дальнейшей работы, корректировать свой образовательный маршрут.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку доклада.

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

Инвестирование в человеческий капитал и управление персоналом

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, 2014. - 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, 2014. - 368 с.: 60x90 1/16. - (Магистратура). (переплёт) 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, 2014. - 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., Строителева Т.Г. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 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) интернет-ресурсы:

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий. Самостоятельная работа студента предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу;

- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.
Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционные занятия:

- a. комплект электронных презентаций;
- b. аудитория, оснащенная презентационной техникой: проектор, экран, ноутбук

Практические занятия:

- c. презентационная техника: проектор, экран, ноутбук;
- d. пакеты ПО общего назначения: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint;
- e. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»

Рабочую программу составил

(ФИО, подпись)

С.А. Уорел

Рецензент

(представитель работодателя) *насе. деревня ОВО. Спортивная 33* *А.Д. Мороз*
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры

Протокол № 1 от 03.09.2018 года

Заведующий кафедрой

(ФИО, подпись)

Кимч *О.А. Денисов*

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления

Протокол № 1 от 03.09.2018 года

Председатель комиссии

(ФИО, подпись)

Кимч *О.А. Денисов*