

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)



Проректор  
по образовательной деятельности  
А.А.Панфилов  
« 29 / 08 / 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»  
Уровень высшего образования бакалавриат  
Форма обучения заочная

Семестр	Трудоёмкость зач. ед./час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
5	4 /144	4	6	-	107	Экзамен (27), КР
Итого	4 /144	4	6	-	107	Экзамен (27), КР

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

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

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. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-6	частичный	<p><u>Знать</u>: основные понятия и теоретическую основу формирования и развития человеческого капитала; основные методики оценки эффективности и целесообразности процесса обучения персонала; основные методики оценки величины человеческого капитала компании с целью его дальнейшего развития; методы оценки вклада человеческого капитала фирмы в конечный результат деятельности компании</p> <p><u>Уметь</u>: анализировать структуру персонала; анализировать затраты на виды и формы обучения персонала; оценивать текущую величину человеческого капитала фирмы; оценивать эффективность обучения персонала фирмы</p> <p><u>Владеть</u>: методами оценки величины человеческого капитала; методами оценки эффективности обучения персонала; методами оценки вклада персонала в конечный результат деятельности компании</p>

## 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Наименование тем 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, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Тема 1. Теория человеческого капитала	5	20	1	1		20	1/50	
2	Тема 2. Оценка человеческого капитала	5	20	1	1		22	1/50	Рейтинг-контроль №1
3	Тема 3. Жизненный цикл человеческого капитала	5	21	1	1		22	1/50	
4	Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал	5	21	1	1		22	1/50	Рейтинг-контроль №2
5	Тема 5. Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала	5	22		2		21	2/60	Рейтинг-контроль №3

Всего за 7 семестр:			4	6		107	6/60	Экзамен (27)
Наличие в дисциплине КП/КР	+							
Итого по дисциплине			4	6		107	6/60	Экзамен (27)

### 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

### 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. Хэсмана

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

## 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.

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 успеваемости

#### 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	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. Смиту.
3	Основоположником современной теории человеческого капитала считается	а. Дж. Кендрик; б. Т. Шульц; в. Г. Беккер; г. Дж. Минцер.
4	Л. Туроу определил человеческий капитал как	а. капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование, либо через практический опыт; б. совокупность всех атрибутивных качеств и свойств,

		<p>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 воспроизводства 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 к выполнению трудовых операций составляет	<p>а. биологический капитал;</p> <p>б. интеллектуальный капитал;</p> <p>д. трудовой капитал;</p> <p>в. капитал здоровья.</p>
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	а. Дж. Кендрик; б. Т. Шульц; в. Г. Беккер; г. Дж. Минцер.
16	Общий человеческий капитал - это	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	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	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.

**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

### **Примерная тематика для написания курсовых работ**

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

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. 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. Грачев, Сергей Александрович. Инвестиции в человеческий капитал : учебное пособие / С. А. Грачев, М. А. Гундорова, В. А. Мошнов. - Владимир: Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ), 2016. - 113 с. - ISBN 978-5-9984-0699-7	2016	53	<a href="http://e.lib.vlsu.ru/bitstream/123456789/5308/1/01561.pdf">http://e.lib.vlsu.ru/bitstream/123456789/5308/1/01561.pdf</a>
2. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике: Монография / Сочнева Е.Н. - Краснояр.:СФУ, 2016. - 190 с.: ISBN 978-5-7638-3438-3	2016		<a href="http://znanium.com/catalog/product/967090">http://znanium.com/catalog/product/967090</a>
3. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.:Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3	2017		<a href="http://znanium.com/catalog/product/415041">http://znanium.com/catalog/product/415041</a>
Дополнительная литература			
1. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 272 с. - <a href="http://www.dx.doi.org/10.12737/15951">www.dx.doi.org/10.12737/15951</a>	2018		<a href="http://znanium.com/catalog/product/939543">http://znanium.com/catalog/product/939543</a>
2. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие / А.С. Лифшиц. - М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. - 266 с. - DOI: <a href="https://doi.org/10.12737/1711-1">https://doi.org/10.12737/1711-1</a>	2016		<a href="http://znanium.com/catalog/product/896719">http://znanium.com/catalog/product/896719</a>
3. Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений: учеб. пособие / В.О. Евсеев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 379 с.	2017		<a href="http://znanium.com/catalog/product/872838">http://znanium.com/catalog/product/872838</a>
4. Экономика и управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 143 с.	2019		<a href="http://znanium.com/catalog/product/1008012">http://znanium.com/catalog/product/1008012</a>

### 7.2. Периодические издания

1. Инновации. Журнал.
2. Вопросы экономики. Журнал. (ВлГУ)
3. Менеджмент и кадры. Журнал.
4. Общество и экономика. Журнал.
5. Менеджмент в России и за рубежом. Журнал. (ВлГУ)



6. Менеджмент сегодня. Журнал.
7. Проблемы теории и практики управления. Журнал.

### **7.3. Интернет-ресурсы**

1. [www.cfin.ru](http://www.cfin.ru) - сайт, посвященный проблемам управления
2. [www.expert.ru](http://www.expert.ru) - аналитический портал
3. [www.garant.ru](http://www.garant.ru) - нормативная литература
4. [www.rusfund.ru](http://www.rusfund.ru) - портал инвестиционных фондов РФ

## **8. 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.

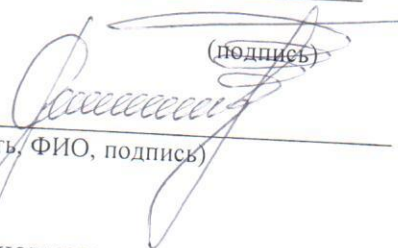
Рабочую программу составил: к.э.н., доц. Рахова М.В.



**Рецензент**

Генеральный директор ООО «ПКФ Росток» Михеев А.П.

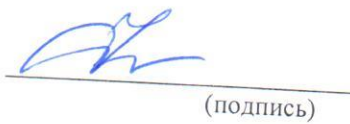
(место работы, должность, ФИО, подпись)



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 29.08.19 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., проф. Филимонова Н.М.




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

Протокол № 1 от 29.08.19 года

Председатель комиссии: д.э.н., проф. Филимонова Н.М.



**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.2020 года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  


Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_