

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИСТОРИКО-АРХИВНЫЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИИ, ПОЛИТОЛОГИИ И ПРАВА

КАФЕДРА ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ, ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 43.04.02 Туризм

Направленность «Международный туризм: правовое обеспечение туристских практик»

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2020

Управление человеческим капиталом

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

кандидат экономических наук, доцент

И.С.Ключевская

УТВЕРЖДЕНО

(с листом изменений)

протокол заседания кафедры общественных связей,
туризма и гостеприимства

№ 1 от 31.08.2020 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины (*модуля*)

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине (*модулю*)

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины (*модуля*)

3. Содержание дисциплины (*модуля*)

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (*модулю*)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (*модуля*)

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: сформировать знания и умения, направленные на диагностику, и формирование стратегии управления человеческим капиталом.

Задачи:

- формирование представлений о человеческом капитале организации;
- формирование умений разрабатывать управленческие решения в сфере управления человеческим капиталом;
- развитие умения диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;
- овладение методами диагностики корпоративной культуры.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю):

Коды компетенции	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<p>Знать: показатели, необходимые для измерения, анализа и характерные для методик построения коллектива; находить и анализировать информацию о внутри- и внешнекорпоративных отношениях; анализировать эффективность внутри- и внешнекорпоративных отношений в сфере производства и продвижения медиапродукта; использовать теорию конфликтологии для решения внутри- и внешнекорпоративных вопросов в сфере производства и продвижения медиапродукта при выполнении задач собственной профессиональной деятельности в качестве практиканта.</p> <p>Уметь: формулировать наблюдаемые показатели эффективности построения коллективных отношений; находить и анализировать данные по эффективности работы членов коллектива в процессе создания и продвижения медиапродукта в рамках выполнения собственной профессиональной деятельности в качестве практиканта.</p> <p>Владеть: навыками стратегического планирования организации эффективной работы по созданию и продвижения медиапродукта внутри- и внешнекорпоративными акторами (в проекте, в котором занят в ходе</p>

		прохождения данного вида практики) при осуществлении профессиональной деятельности в качестве практиканта.
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	<p><i>Знать:</i> важные профессиональные, личностные особенности и закономерности восприятия информации в процессе взаимодействия в коллективе (команде) организации, а также исходя из полученной информации вырабатывать понимание того, что от него требуется при выполнении коллективного проекта в сегменте, за который он отвечает в трудовом коллективе, в которой студент проходит практику.</p> <p><i>Уметь:</i> находить эффективные коммуникативные технологии взаимодействия с членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом; активно участвовать в подготовке и в презентации результатов работы команды по отдельному сегменту, за который он отвечает; соблюдать этические нормы взаимодействия в команде проекта, в рамках организации, где студент проходит практику.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками осуществления социального взаимодействия и реализации собственной роли в команде проекта, в рамках организации, где студент проходит практику</p>
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3 - Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	<p><i>Знать</i> о последствиях личных решений при работе в команде; техники межличностного и внутригруппового взаимодействия; основы построения продуктивного взаимодействия для достижения поставленных целей</p> <p><i>Уметь</i> выстраивать продуктивное взаимодействие при работе над целью</p> <p><i>Владеть</i> техниками взаимодействия и самоорганизации при командной работе</p>
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды,	УК-3.4 - Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды;	<p><i>Знать</i> основы обмена информацией внутри группы, основы оценки идей членов команды</p> <p><i>Уметь</i> формулировать информацию с</p>

вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	целью её передачи до целевых групп команды; проводить оценку идей для достижения поставленной цели <i>Владеть</i> навыками межличностного информационного обмена, а также работы над идеями членов группы
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.5 - Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	Знать основы формирования норм и правил командной работы; технику принятия личной ответственности за результаты Уметь работать в рамках групповых норм и правил; нести ответственность за результаты Владеть техниками разработки норм, правил и процедур работы членов группы над поставленными целями, основами внутренней саморегуляции с целью соблюдения личной ответственности
ОПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление туристской деятельностью на различных уровнях управления	ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования туристской деятельности на различных уровнях управления	<i>Знать:</i> основные медиатехнологии создания и продвижения медиатекстов и медиапродуктов в текущей коммуникативной деятельности государственных учреждений, общественных и политических организаций. <i>Уметь:</i> в ходе прохождения данного вида практики отображать в создаваемых медиатекстах и (или) медиапродуктах, и (или) коммуникационных продуктах рекламы и связей с общественностью профессиональную специфику государственных учреждений, общественных и политических организаций, в которых студент проходит данный вид практики. <i>Владеть:</i> навыками создания креативных и актуальных медиатекстов и медиапродуктов о текущей профессиональной деятельности государственных учреждений, общественных и политических организаций, в которых студент проходит данный вид практики.
ОПК-3. Способен разрабатывать и внедрять системы управления качеством услуг в сфере туризма	ОПК-3.1. Разрабатывает и внедряет системы менеджмента качества в соответствии с национальными и международными	<i>Знать:</i> основные достижения отечественной и мировой культуры с целью использования в данном виде практики при создании актуальных медиатекстов и медиапродуктов <i>Уметь:</i> демонстрировать в

	стандартами качества	создаваемых медиатекстах или медиапродуктах, а также при подготовке иных коммуникативных продуктов, профессиональный кругозор практиканта в сфере отечественного и мирового культурного процесса. <i>Владеть:</i> технологиями создания медиатекстов или медиапродуктов, а также при подготовке иных коммуникативных продуктов с использованием достижений отечественной и мировой культуры.
<i>ОПК-4.</i> Способен разрабатывать и внедрять маркетинговые стратегии и программы в сфере туризма	<i>ОПК-4.3</i> - Внедряет маркетинговые стратегии и программы в деятельность предприятий сферы туризма, в том числе с использованием сети Интернет	<i>Знать</i> основы стратегического и маркетингового проектирования в программном управлении туризмом <i>Уметь</i> применять ресурсы интернет для маркетингового и стратегического туристского анализа <i>Владеть</i> навыками определения инструментов стратегирования для дальнейшего применения

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» Б1.В.01 является частью блока Б1 дисциплин вариативной части учебного плана по направлению подготовки 43.04.02 Туризм. Дисциплина реализуется на факультете истории, политологии и права кафедрой общественных связей, туризма и гостеприимства.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Теоретические основания туристской деятельности, Технологии эффективного менеджмента в туристской индустрии, Экономический анализ и аудит предприятий туристской индустрии

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин: Документационное обеспечение управления кадрами в сфере международной туристской деятельности, Бизнес-планирование в международном туризме

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 20 ч., самостоятельная работа обучающихся 38 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семест	Виды учебной работы (в часах)		Формы текущего контроля
			контактная	○ ∞	

			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
1	Тема 1. Человеческий капитал: сущность и виды	1	1	2				6	Устный опрос
2	Тема 2. Теория человеческого капитала	1	1	3				6	Устный опрос
3	Тема 3. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала	1	0,5	2				6	Устный опрос
4	Тема 4. Инвестирование в человеческий капитал	1	1	1				6	Устный опрос
5	Тема 5. Эффективность инвестирования в человеческий капитал	1	0,5	1				6	Устный опрос
6	Тема 6. Человеческий капитал и управление персоналом	1	2	3				8	Устный опрос
	экзамен	1	2						итоговая контрольная работа/защита проекта/доклад-презентация
	итого:		8	12				38	

3. Содержание дисциплины (модуля)

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	Тема 1. Человеческий капитал: сущность и виды	Человеческий капитал. Понятие. Виды человеческого капитала. Его роль в экономике, основанной на знаниях, и развитии фирмы. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала
	Тема 2. Теория человеческого капитала	Человеческий капитал в концепциях классического и неоклассического направления. Человеческий и социальный капитал: общее и особенное. Роль социального капитала в формировании человеческого капитала. Направления разработок теорий человеческого капитала.
	Тема 3. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала	Человеческий капитал как составляющая интеллектуального капитала. Сущность интеллектуального капитала. Структура интеллектуального капитала. Оценка интеллектуального капитала. Проблема оценки человеческого и интеллектуального капитала.
	Тема 4. Инвестирование в человеческий капитал	Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала. Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров. Тренинги. Сертификация. E-learning. Инвестирование в систему здравоохранения как фактор поддержания человеческого капитала. Инвестирование в систему мобильности рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала
	Тема 5. Эффективность инвестирования в человеческий капитал	Производительность труда и факторы ее повышения. Эффективность инвестирования в человеческий капитал. Методы оценки эффективности. Применение показателей NPV, IRR и ROR при оценке эффективности различных видов человеческого капитала.
	Тема 6. Человеческий капитал и управление персоналом	Капитализация человеческого капитала: сущность и проблемы. Уровни управления. Методы управления человеческим капиталом. Профессиональное обучение для повышения компетенции сотрудников. Методы отбора кадров.

4. Образовательные технологии

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование раздела</i>	<i>Виды учебной работы</i>	<i>Информационные и образовательные технологии</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>
1.	Тема1. Человеческий капитал: сущность и виды	Лекция 1 Семинар 1 Самостоятельная работа	Вводная лекция с использованием видеоматериалов Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2.	Тема 2. Теория человеческого капитала	Лекция 2 Семинар 2 Самостоятельная работа	Лекция с использованием презентации Развернутая беседа Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
3.	Тема 3. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала	Лекция 3 Семинар 3 Самостоятельная работа	Лекция с использованием презентации Развернутая беседа Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
4.	Тема4.Инвестирование в человеческий капитал	Лекция 4 Семинар 4 Самостоятельная работа	Лекция с использованием презентации Развернутая беседа Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
5	Тема 5. Эффективность инвестирования в человеческий капитал	Лекция 5 Семинар 5 Самостоятельная работа	Лекция с использованием презентации Развернутая беседа Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
6	Тема 6. Человеческий капитал и управление персоналом	Лекция 6 Семинар 6	Лекция с использованием презентации Развернутая беседа Консультирование и проверка

		Самостоятельная работа	домашних заданий посредством электронной почты
--	--	------------------------	--

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- опрос	10 баллов	30 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	5 баллов	20 баллов
- контрольная работа (темы 2)	10 баллов	10 баллов
- контрольная работа (темы 6)	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)		30 баллов
Итого за семестр (экзамен)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для подготовки к экзамену(УК-3;ОПК-2;ОПК-3;ОПК-4):

1. Роль человеческого капитала в рыночной экономике
2. Человеческий капитал как фактор экономического роста.
3. Отличие человеческого капитала от социального
4. Виды человеческого капитала
5. Потенциал человеческого капитала

6. Факторы, воздействующие на формирование и рост человеческого капитала
7. Методологические основы теории человеческого капитала
8. Альтернативные теории человеческого капитала
9. Неоклассический подход к анализу человеческого капитала
10. Основные положения теории человеческого капитала, предложенной Г. Беккером
11. Проблемы эмпирических исследований человеческого капитала
12. Формирование человеческого капитала на уровне семьи, индивида и общества
13. Человеческий капитал как составляющая интеллектуального капитала
14. Интеллектуальный капитал и его роль в формировании конкурентных преимуществ индивида и компании
15. Оценка интеллектуального капитала
16. Виды инвестирования в человеческий капитал
17. Повышение квалификации как форма инвестирования в человеческий капитал
18. Методики оценки образовательных программ
19. Общая и специальная подготовка персонала в теории человеческого капитала
20. Здравоохранение как объект инвестирования в человеческий капитал
21. Оценка человеческого капитала
22. Роль предельного продукта в денежном выражении при оценке инвестирования в подготовку кадров
23. Показатели эффективности инвестирования в человеческий капитал
24. Общественная и индивидуальная норма отдачи от инвестирования в человеческий капитал
25. Капитализация человеческого капитала: сущность, цели, проблемы
26. Методы капитализации человеческого капитала
27. Управление человеческим капиталом: содержание, методы управления
28. Факторы, воздействующие на управление человеческим капиталом
29. Система мотивации персонала.

Ситуации для обсуждения на семинарских занятиях(УК-3;ОПК-2:ОПК-3;ОПК-4):

Задача 1

Зарубежный и отечественный опыт показал, что менеджера стимулируют к хорошей работе следующие мотивы:

- 1.престиж, удовольствие, удовлетворение;
- 2.власть и влияние;
- 3.присутствие элемента состязательности;
- 4.возможность самореализации как личности^
- 5.высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой
груда;
- 6.возможности для карьеры;
- 7.самостоятельность;
- 8.условия для реализации своих идей;
- 9.интересная деятельность;
- 10.продолжительный отпуск;
- 11.короткий рабочий день;
- 12.гибкий рабочий график;
- 13.признание;
- 14.здоровый рабочий климат;
- 15.надежное рабочее место;

- 16.хорошее обеспечение в старости;
- 17.хороший стиль управления;
- 18.хорошие санитарно-гигиенические условия труда;
- 19.степень автоматизации труда;
- 20.перспектива на жилье;
- 21.сплоченный коллектив;
- 22.спокойная работа с четко определенным кругом
- 23.обязанностей;
- 24.возможность корпоративного общения вне рабочего
- 25.времени, возможность регулярно повышать свою квалификацию.

Задание:

Из представленных мотивов выбрать 10, которые являются наиболее важными для менеджера. Проранжировать выбранные 10 мотивов - определить их приоритетность.

Задача 2

В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 20% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

Доходы организации составляют 170 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Эффективный фонд рабочего времени директора составляет 1920 час. в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 5000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату 24% (условно).

Задание:

Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму.

Методические указания

Для оценки экономической эффективности введения новой должности определяется индекс доходности инвестиций (ИД).

$$ИД = \frac{\text{Суммарный доход}}{\text{Суммарные затраты}}$$

Суммарные доходы складываются из доходов организации и дополнительных доходов, которые принесет директор в случае введения должности специалиста по найму.

Дополнительные доходы, в свою очередь, зависят:

-от годовой экономии времени директора вследствие введения новой должности (часы);

-дохода, приносимого директором за 1 час работы (руб./час), который определяется делением дохода, приносимого директором за год, на эффективный фонд рабочего времени директора.

Суммарные затраты складываются из текущих затрат, единовременных затрат. При этом с введением новой должности текущие затраты увеличатся на величину заработной платы специалиста и налога на нее (в годовом исчислении).

Если $ID < 1$, то проект считается экономически невыгодным. В этом случае затраты на введение должности специалиста по найму превысят дополнительный доход от деятельности директора. Если $ID > 1$, то проект эффективен.

Задача 3

В числе работников, выбывших с предприятия по причинам текучести кадров, 25% составляют лица в возрасте до 20 лет. При этом доля этой категории работников в структуре работающих на предприятии - 10%.

Задание:

Определить коэффициент интенсивности текучести молодежи. Результат прокомментировать, сравнив его с показателем средней интенсивности текучести на предприятии (по данной категории персонала).

Методические указания

Коэффициент интенсивности текучести определяется отношением доли той или иной категории работников в числе выбывших по причинам текучести кадров к доле этой же категории работников в структуре работающих на предприятии.

Задача 4

Характеристика японского и американского подходов к управлению персоналом организации приведена в табл. 6.

Задание:

Сформулировать (в отдельных столбцах), в чем заключается специфика российского подхода к управлению персоналом.

Методические указания

Опишите основные черты российского подхода, используя критерии, приведенные в табл. 6. Приведите два варианта: в условиях СССР и в настоящее время.

Таблица 6

Подходы к управлению персоналом организации в Японии и США

Критерии организации	Японский подход	Американский подход
Основа организации	Гармония	Эффективность
Отношение к работе	Главное — выполнение обязанностей	Главное — реализация заданий
Конкуренция	Практически нет	Сильная
Гарантии для работника	Высокие (пожизненный наем)	Низкие
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз
Делегирование полномочий	В редких случаях	Распространено
Отношения с подчиненными	Семейные	Формальные
Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам
Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов

Исходные данные представлены в табл. 2.

Таблица 2

Данные о плановой и фактической численности персонала предприятия

Категории персонала	Численность, чел.	
	план	факт

Рабочие	2000	2210
Специалисты	170	179
Служащие	90	97
Руководители	31	30

Задание:

Определить отклонение фактической структуры кадров от плановой (по каждой категории работников) и изменение производительности труда при условии, что объем выпуска не изменяется.

Методические указания

Структура персонала - это процентное соотношение различных категорий работающих в общей численности персонала предприятия.

Чтобы проанализировать изменение в структуре кадров на предприятии, необходимо определить удельный вес каждой категории персонала в общей численности, которую принимают за 100%.

Расчеты производятся по плану и фактически, затем определяются отклонения по удельному весу, по которым делаются выводы об изменении структуры персонала и наметившихся тенденциях. При определении удельного веса общая численность персонала принимается за 100% и по плану, и фактически. Результаты расчетов заносят в табл. 3.

Таблица 3

Отклонение фактической структуры кадров от плановой

Категории персонала	Численность, чел.			Структура персонала (уд. вес, %)		Отклонение по уд. весу, %
	план	факт	отклонение	план	факт	
			+/-			
Рабочие						
Специалисты						
Служащие						
Руководители						
Всего				100	100	

Изменение производительности (ПТ) определяется ее индексом ($I_{пт}$), который представляет собой соотношение фактической и плановой производительности труда:

$$I_{пт} = \frac{ПТ_{ф}}{ПТ_{пл}};$$

Производительность измеряется выработкой и трудоемкостью. В данной задаче можно использовать лишь выработку на одного работающего. Она равна отношению объема выпуска (V) продукции к численности работающих ($Ч$):

$$ПТ_{ф} = \frac{V_{ф}}{Ч_{ф}}; ПТ_{пл} = \frac{V_{пл}}{Ч_{пл}};$$

Так как по условию задачи объем выпуска не изменяется, то, сделав определенные преобразования, получим:

$$I_{пт} = \frac{ПТ_{ф}}{ПТ_{пл}} = \left(\frac{V_{ф}}{Ч_{ф}} \right) : \left(\frac{V_{пл}}{Ч_{пл}} \right) = \frac{V_{ф}}{Ч_{ф}} * \frac{Ч_{пл}}{V_{пл}} = \frac{Ч_{пл}}{Ч_{ф}};$$

Примерная тематика творческих самостоятельных работ (УК-3;ОПК-2:ОПК-3;ОПК-4):

1. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ.
2. Понятие и сущность человеческого капитала
3. Особенности, виды и свойства человеческого капитала.
4. Структура человеческого капитала.
5. Индивидуальный человеческий капитал.
6. Человеческий капитал предприятия.
7. Национальный человеческий капитал.
8. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.
9. Формирование человеческого капитала на уровне семьи.
10. Развитие человеческого капитала в производственных условиях.
11. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом
12. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами.
13. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
14. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
15. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики
16. Эффективное управление человеческими ресурсами: направления, принципы.
17. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
18. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили
19. Система показателей оценки человеческого капитала
20. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия
21. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии
22. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования
23. Виды инвестиций в человеческий капитал
24. Особенности инвестирования в человеческий капитал.
25. Основные подходы предприятий к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
26. Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.
27. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Примерная тематика докладов, рефератов, эссе(УК-3;ОПК-2:ОПК-3;ОПК-4):

1. Интеллектуальный капитал организации.
2. Система управления человеческим капиталом организации.
3. Управление знаниями в организации.
4. Оценка человеческого капитала.
5. Оценка интеллектуального капитала.
6. Развитие интеллектуального потенциала организации.

7. Развитие компетенций персонала организации.
8. Измерения и оценка человеческого капитала организации.
9. Методы развития человеческого капитала организации.
10. Компетенции менеджера в условиях неопределенности и нестабильности.
11. Управление кадровым резервом как способ развития человеческого капитала организации.
12. Обучение, как способ развития человеческого капитала организации.
13. Методы оценки человеческого капитала.
14. Концепция человеческого капитала как теоретическая основа управления персоналом.
15. Система управления человеческим капиталом организации
16. Организационное обеспечение системы управления человеческим капиталом

Образцы тестов для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, а также для контроля самостоятельной работы обучающегося(УК-3;ОПК-2;ОПК-3;ОПК-4):

Тема 1. Человеческий капитал: сущность и виды

1. Человеческий капитал:

- а) совокупность физических способностей человека
- б) приобретенный запас знаний, умений, навыков
- в) оба варианта верны

2. Человеческий капитал отличается от физического по степени ликвидности:

- а) да
- б) нет
- в) в отдельных случаях, да

3. Человеческий капитал может:

- а) изнашиваться;
- б) накапливаться;
- в) приносить высокий доход;
- г) ничего из перечисленного;
- д) а, б, в.

4. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:

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

5. Человеческий капитал – это:

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

6. Оценка человеческого капитала предусматривает:

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

7. Комбинированный метод оценки человеческого капитала был предложен:

- а) Э. Энгелем;

б) Т. Витстейном;

в) Г. Беккером.

8. В рамках монетаристского подхода человеческий капитал используется для определения:

а) дискреционного дохода;

б) перманентного дохода;

в) подоходного дохода.

9. Формула человеческого капитала, где ЧК - человеческий капитал;

Ко - капитал образования; Кз - капитал здоровья; Кк - капитал культуры:

а) $ЧК = Кз + Кк - Ко$

б) $ЧК = Кз + Кк + Ко$

в) $ЧК = Кз + Кк * Ко$

10. К экономическому фактору, формирующему человеческий капитал, не относят:

а) рынок труда (спрос и предложение на рынке труда, сегментация рынка)

б) инфляцию

в) систему заработной платы.

г) мобильность рабочей силы

11. Человеческий капитал на уровне отдельного предприятия или группы предприятий:

а) микроуровень

б) мезоуровень

в) макроуровень

12. Совокупность признаков, свидетельствующих о физическом и психическом состоянии человека, его способности к участию в производственном процессе.

а) биологический фактор

б) социальный фактор

в) фактор здоровья

Тема 2. Теория человеческого капитала

1. Теория человеческого капитала получила общественное признание и удостоена нобелевской премии:

а) да

б) нет

в) возможно

2. Д. Рикардо:

а) предложил метод подсчета ценности образования для каждого человека

б) особо выделял роль образования применительно ко всем слоям народа

в) оба положения верны

3. Производственные способности человека были впервые оценены

а) У. Петти

б) А. Файоль

в) Ф.Тейлором

4. А. Маршалл утверждал, что:

а) персональный капитал аналогичен вещественному;

б) человеческий капитал тождественен социальному;

в) персональный капитал адекватно отражает способности человека, используемые им в производстве товаров и услуг.

5. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в рамках:

а) неоклассического направления;

б) кейнсианства;

в) институционализма.

6. Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был:

- а) Т. Шульц;
- б) М. Блауг;
- в) Кендрик;
- г) Э. Энгель.

7. Разработка теории человеческого капитала играет важную роль в решении проблем:

- а) неравенства доходов;
- б) дифференциации заработной платы;
- в) экономического роста;
- г) дискриминации на рынке труда;
- в) все перечисленные.

8. С резкой критикой теории человеческого капитала выступают представители:

- а) неоклассического направления;
- б) теории фильтра;
- в) левой радикальной политэкономии.

9. Отметьте положение, отражающее особенности современной теории человеческого капитала:

- а) рассмотрение человеческого времени как основного экономического ресурса
- б) сосредоточение внимания только на вопросах текущих заработков
- в) выделение потребительских аспектов в поведении агентов на рынке труда

10. Атрибутивный подход к формированию определений человеческого капитала:

- а) означает, что человеческий капитал рассматривается с позиции выявления специфических общественно-исторических форм выражения
- б) означает, что человеческий капитал рассматривается в рамках существенных признаков и черт
- в) верны оба положения

11. Основными исходными положениями в неоклассической теории человеческого капитала являются следующие:

- а) Все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;
- б) И товарный рынок, и рынок труда являются неконкурентными;
- в) Рынки «расчищаются», т.е. в результате рыночной конкуренции устанавливается равновесие

12. Модель объёма рабочих часов, где h – рабочие часы, a – стремление к работе, личное отношение к труду, v – доход от собственности, на который может положиться индивид, не получая заработной платы, e – случайные ошибки:

- а) $h=a+w+v+e$,
- б) $h=a+w+v-e$,
- в) $h=a+w+v:e$,

Тема 3. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала

1. Интеллектуальный капитал - это:

- а) прибыль, полученная за счет интеллекта человека
- б) знания, информация, опыт, организационные возможности, информационные каналы, которые можно использовать, чтобы создавать богатство
- в) совокупность признаков, свидетельствующих о физическом и психическом состоянии человека, его способности к участию в производственном процессе.

2. Потребительский или клиентский капитал – это:

- а) капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями
- б) организационные возможности фирмы ответить на требования рынка
- в) знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда

3.Способность действовать в разнообразных ситуациях, образование, квалификация, умения и навыки, опыт, энергия, отношение к работе, к клиентам, уровень общей культуры

- а) интеллект сотрудников
- б) компетенция сотрудников
- в) способности сотрудников

4. Основой оценки интеллектуального капитала является

- а) стоимость, которая проявляется в настоящий момент на основе оценок будущего использования интеллектуального капитала
- б) затраты, которые уже сделаны
- в) резервы предприятия

5. Для интегральной стоимостной оценки величины интеллектуального капитала применяется

- а) коэффициент Фишера
- б) коэффициент Кейнса
- в) коэффициент Тобина

6. Какие показатели нельзя использовать для оценки человеческого капитала (индивидуальной компетенции):

- а) состав человеческих ресурсов организации и управление ими;
- б) степень удовлетворения персонала;
- в)продажи в расчете на каждого занятого, в том числе в администрации;
- г) нет правильного ответа

7. Внешние структуры человеческого капитала можно оценивать с помощью следующих показателей:

- а) опыт персонала, число лет в рамках данной профессии;
- б) затраты на обучение в расчете на одного занятого;
- в) степень удовлетворения клиентов;

8. Внутренние структуры можно оценивать с помощью следующих показателей:

- а) повторяемость заказов
- б) состав, эффективность административных систем и организационных структур
- в) количество клиентов, их возрастная структура (как долго они являются нашими клиентами);

9. Основная часть интеллектуального капитала

- а) не имеет прямой денежной оценки и не признается в бухгалтерском учете
- б) являются измеряемыми и признаются как объект бухгалтерского учета
- в) нет правильного ответа

10. Решение проблем оценки интеллектуального капитала организаций в России связаны, в первую очередь, с:

- а) устранением интеллектуального потенциала организаций;
- б) использованием интеллектуального капитала при создании инновационной продукции;
- в) процессом инвестирования всего цикла превращений интеллектуального капитала.

11. Интеллектуальный капитал в отличие от физического:

- а) в большей степениподвергается моральному износу
- б) в меньшей степени подвергается моральному износу
- в) подвергаются моральному износу в одинаковой степени

12. Физический капитал оценивается с помощью:

- а) преимущественно стоимостных показателей
- б) материально-вещественными показателями
- в) экономическими показателями

Тема 4. Инвестирование в человеческий капитал

1.Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:

- а) получение образования;

- б) медицинские услуги;
- в) поиск информации;
- г) мобильность;
- д) все перечисленное;
- е) ничего из перечисленного.

2. К невещественным инвестициям Дж. Кендрик относил затраты на:

- а) специальную подготовку;
- б) переезд на другое место жительства;
- в) покупку книг;
- г) приобретение производственного оборудования.

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

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

4. Прямые затраты включают:

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

5. При обосновании отсутствия необходимости оплаты общего образования со стороны предпринимателя неоклассики используют правило:

- а) $MRP \geq MRC$;
- б) $MRR < MRC$;
- в) $MRP > MC$;
- г) $MRP > VC$,

где MRP – предельный продукт в денежном выражении;

MRC – предельные издержки на ресурс;

MC – предельные издержки;

VC – переменные издержки.

6. Инвестиции в здравоохранение способствуют:

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

7. Распространенной формой индивидуального инвестирования в человеческий капитал является:

- а) медицинское страхование;
- б) оплата медицинских услуг;
- в) рекреационные расходы;
- г) все перечисленное;
- д) ничего из перечисленного.

8. Применение сертификации продукции дает следующие преимущества:

- а) обеспечивает доверие потребителей к качеству продукции;
- б) облегчает и упрощает выбор необходимой продукции потребителям;
- в) обеспечивает потребителю получение объективной информации о качестве продукции;
- г) все вышеперечисленное

9. Формальные инвестиции - это

- а) получение среднего, специального и высшего образования, а также получение другого образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы
- б) самообразование индивида, к этому виду относится чтение развивающей литературы, совершенствование в различных видах искусства
- в) оба варианта верны

10. По мере накопления человеческого капитала:

а) его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем резко снижается

б) его доходность снижается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем резко повышается

в) его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем остается на том же уровне

11. Все ли инвестиции в человека могут быть призваны вложениями в человеческий капитал?

а) все

б) не все, к примеру, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал

в) нет правильно ответа

12. Характер и виды вложений в человека обусловлены:

а) историческими особенностями

б) национальными особенностями

в) культурными традициями

г) все варианты верны

13. Источником вложений в человеческий капитал не может выступать:

а) государство

б) негосударственные общественные фонды и организации

в) физическое лицо

14. Система электронного обучения, обучение при помощи информационных, электронных технологий:

а) in-tray

б) E-learning

в) in-basket

15. Документальное подтверждение соответствия продукции определенным требованиям, конкретным стандартам или техническим условиям:

а) сертификация

б) интеграция

в) гарантия

Тема 5. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.

1. Производительность труда определяется:

а) отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда т.е. выработкой на единицу затрат труда

б) отношением количества выпущенной продукции или услуг к численности работников

в) произведением выработки на количество чел./дней

2. К факторам повышения производительности труда не относят:

а) материально-технические,

б) организационно-экономические

в) социально-психологические

г) морально-этические

3. Потребление всех видов энергии на одного промышленного рабочего-это:

а) электровооруженность труда

б) энерговооруженность труда

в) техническая вооруженность труда

4. Кто из ученых определял величину фондов обращения, с помощью специально разработанных индексов цен и с учетом амортизации знаний и навыков?

а) Т. Шульц

- б) О. Ваганян
- в) Дж. Кендрик

5. К показателям оценки инвестиций, формирующих человеческий капитал, относят:

- а) чистую приведенную стоимость (NPV);
- б) внутреннюю норму доходности (IRR);
- в) норму отдачи человеческого капитала (ROR);
- г) все вышеперечисленное

6. Результативность вложений в объем и качество человеческого капитала, определяющееся для его носителя, то есть для конкретного индивида, это

- а) общественная норма
- б) индивидуальная норма
- в) средняя норма

7. Зависит ли величина приведенной стоимости пожизненных заработков от выбранного коэффициента (нормы) дисконтирования?

- а) зависит
- б) не зависит
- в) в зависимости от условий

8. Коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций, т.е. рассчитывается по следующей формуле:

- а) $Z = X_2 - X_1 / Y$
- б) $Z = X_2 * X_1 / Y$
- в) $Z = X_2 + X_1 / Y$

9. Уровень производительности труда характеризуется показателями:

- а) выработка продукции в единицу времени
- б) трудоемкость изготовления продукции
- в) оба варианта

10. Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- а) изменения соотношения затрат живого и прошлого труда в сторону роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;
- б) увеличения времени производства и обращения товаров;
- в) увеличения массы и нормы прибыли.

11. Отраслевые факторы, влияющие на уровень и темпы роста производительности труда:

- а) специализация, концентрация и комбинирование
- б) освоение новых производств
- в) невозможность изменения размещения отрасли по территории страны

12. Решение задач совершенствования производства достигается путём:

- а) модернизации оборудования;
- б) повышения уровня модернизации производства: установки станков-автоматов, автоматизированного оборудования, использования автоматических линий, автоматизированных систем производства;
- в) использования старых видов сырья, материалов

13. Материально-технические факторы обеспечивают экономию:

- а) труда
- б) сырья, материалов
- в) оба варианта верны

14. Организационно-экономические факторы определяются уровнем

- а) организации труда, производства и управления
- б) организации труда, внешней политикой предприятия
- в) нет верного ответа

15) Чем больше разница в оплате труда работников, получивших образование разного уровня-

- а) тем больше субъектов будет инвестировать в образование
- б) тем меньше субъектов будет инвестировать в образование
- в) нет верного ответа

Тема 6. Человеческий капитал и управление персоналом

1. Расходы, не связанные с развитием человеческих ресурсов:

- а) расходы на наем сотрудников, производящих отбор;
- б) на образование, повышение квалификации;
- в) расходы на продвижение продукции

2. В управлении персоналом разделяют два подхода:

- а) подход, основанный на развитии своего собственного персонала, повышении его мотивации, инвестировании в его переподготовку, повышение квалификации
- б) подход, связанный с поиском квалифицированной рабочей силы на рынке труда, т.е. инвестирование осуществляется на стадии рекрутмента
- в) подход, основанный на повышении производительности труда персонала

3. Внутренние методы набора персонала предполагают:

- а) собеседование
- б) ротацию
- в) самостоятельный поиск через СМИ

4. Такие поощрения, которые не выдаются сотруднику в виде наличных или безналичных выплат, но выступают в виде вложений в персонал со стороны компании

- а) материальные
- б) нематериальные
- в) другие

5. Концепция рейтинговых турниров впервые была рассмотрена в работе:

- а) Э. Лэйзира и С. Роузена
- б) Э. Лэйзира и А.Смитта
- в) А.Смитта и С. Роузена

6. Управление человеческим капиталом начинается с набора персонала и опирается на такие ключевые факторы, как:

- а) соответствие профессиональных знаний,
- б) соответствие персональных характеристик
- в) мотивация работы в данной компании
- г) нет правильного ответа

7. К методам оценки капитализации человеческого капитала относят:

- а) метод капитализации всех расходов, связанных с развитием человеческих ресурсов
- б) метод оценки активов человеческого капитала: на основе капитализации неприобретенного «гудвилла»
- в) метод перераспределения доходов организации

8. Чем выше уровень человеческого капитала-

- а) тем более производительным будет применение вещественного капитала
- б) тем более производительным будет применение интеллектуального капитала
- в) тем менее производительным будет применение вещественного капитала

9. Чем выше уровень человеческого капитала-

- а) тем более производительным будет применение вещественного капитала
- б) тем менее производительным будет применение вещественного капитала
- в) нет верного ответа

10. Определение сильнейших игроков и их распределение в рейтинговой таблице, является:

- а) целью рейтинговых турниров

- б) задачей рейтингового турнира
- в) миссией рейтингового турнира

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. **Управление человеческими ресурсами** / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - Москва : Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/415041>
2. Данилина, Е. И. **Инновационный менеджмент в управлении персоналом: Учебник для бакалавров** / Данилина Е.И. - Москва : Дашков и К, 2016. - 208 с. (Учебные издания для бакалавров) ISBN 978-5-394-02527-3. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/515755>

Дополнительная литература:

1. Нижегородцев, Р. М. **Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах** : монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 290 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/4817. - ISBN 978-5-16-101008-2. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/908347>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины «Управление человеческим капиталом»

1. <http://www.HRM.ru> интернет-сервер Human Resource Management
2. devbusiness.ru/development/staff.htm (сайт «Развитие бизнеса.ru» / Кадры и персонал – статьи из журналов)
3. dps.smrtlc.ru/Men/M_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Пособие для менеджеров»)
4. dps.smrtlc.ru/Od_PM/Od_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Учебник для аспирантов»)
5. www.HR-zone.net
6. www.gup.ru/comments/profes.html – сайт для тех, кто хотел бы пройти психологический on-line-тест профориентации
7. personnels.chat.ru (сайт «Отдел кадров», статьи из журнала «Управление персоналом»)
8. psymanager.km.ru/personal/ (сервер "Психологические аспекты управления"/ страница «Управление персоналом»)
9. rsuh.by.ru (электронный словарь по управлению персоналом)
10. www.aboutstudy.ru
11. www.acareer.ru – сайт профориентации, где можно найти описание различных профессий, содержание труда
12. www.apse.ru Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП)
13. www.hr.inforser.ru (сервер «Управление персоналом»)
14. www.HRM.ru (специализированный сайт для HR-менеджеров)
15. www.hro.ru/hrm (онлайновый журнал «Управление персоналом»)
16. www.human-capital.ru
17. www.personal-mix.ru (научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом «Персонал-микс»)

6.4 Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Федеральный портал по научной и инновационной деятельности
2. <http://www.sci-innov.ru/>
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>
4. ЭБС «Лань» <http://www.e.lanbook.com>
5. Подписные ресурсы «Ивис» <http://www.ivis.ru>
6. Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

При проведении занятий используется аудитория, оборудованная проектором для отображения презентаций. Кроме того, при проведении лекций и практических занятий необходим компьютер с установленным на нем браузером и программным обеспечением для демонстрации презентаций (Power Point и др.).

Для самостоятельной работы студенту необходим доступ к ЭБС издательства «Юрайт» (biblio-online.ru), архиву исследовательских журналов JSTOR, МНБД Scopus и Web of Science. Персональные компьютеры, оснащенные операционной системой ОС MS Windows (XP и выше), программным обеспечением MS Office 2003–2010, доступом в Интернет через браузер Google Chrome или Opera, обновляемой антивирусной защитой Symantec Endpoint Protection.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Microsoft Office, Adobe Acrobat, Abbyy Fine Reader, Антивирус Kaspersky, Microsoft Windows XP, MSDN (Microsoft Developer Network, Microsoft Dreamspark, Microsoft Academic Alliance), Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Учебная версия бесплатная, Abbyy Lingvo – LMRC14000000946409109093 от 22.01.2010.

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- *для слепых и слабовидящих:*
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- *для глухих и слабослышащих:*
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- *для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:*

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий

Тема 1. Человеческий капитал: сущность и виды

Тема докладов:

Тематика докладов и сообщений:

1. Человеческий капитал –эволюция развития
2. Цикличность развития экономики

Вопросы к занятию

1. Каково главное понятие человеческого капитала?
2. Дайте характеристику видам человеческого капитала.
3. Основные направления развития фирм.
4. Определите роль человеческого капитала.
5. Назовите основные факторы.

Задание

1. Обозначить основные проблемы и направления в изучении и исследовании человеческого капитала в эволюционной научной ретроспективе.
2. Подготовить аналитический отчет по данным Росстата РФ о состоянии человеческого капитала в России: здоровье, образование, продолжительность жизни и т.д

Тема 2. Теория человеческого капитала

Тема докладов:

1. Инновационный потенциал человеческого капитала: сущность и факторы развития
2. Человеческий и социальный капитал: общее и особенное

Контрольные вопросы:

1. Какие концепции человеческого капитала Вы знаете?
2. Назовите варианты новых комбинаций человеческого и социального капитала.
3. Какова роль социального капитала?
4. Какие теории человеческого капитала существуют в научном мире?

Задание

Проанализировав основные элементы, исследовав внутренние и внешние факторы, влияющие на составляющие человеческого капитала, разработать индивидуальную модель «Мой человеческий капитал». Оформить все документы в папку или в виде презентации

Тема 3. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала

Темы докладов:

1. Теории интеллектуального капитала.
2. Человеческий и интеллектуальный капитал: проблемы.

Контрольные вопросы:

1. Каковы составляющие интеллектуального капитала?
2. Какие виды интеллектуального капитала?
3. Что понимается под структурой интеллектуального капитала?
4. Охарактеризуйте содержание оценки интеллектуального капитала.
5. Каковы проблемы оценки?

Тема 4. Инвестирование в человеческий капитал

Темы докладов:

1. Мировой рынок инвестиций в человеческий капитал
2. Место и роль России на мировом рынке инвестиций

Контрольные вопросы:

1. Задачи и виды инвестирования в человеческий капитал.
2. Специфика инвестирования.
3. Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров.
4. Чем обусловлена рыночная неопределенность?

5. Назовите условия тренингов и сертификации.

Задание

На основе материалов периодической печати и собственного опыта изучить особенности инвестирования в человеческий капитал, а так же критерии и показатели оценки эффективности инвестиций. Подготовить аналитический обзор к практическому занятию «Современные подходы к инвестированию в человеческий капитал», параллельно продумав и представив круг проблем, связанных с использованием различных методик оценки инвестиций на практике.

Тема 5. Эффективность инвестирования в человеческий капитал

Темы докладов:

1. Стратегии развития отечественных предприятий сферы сервиса в условиях кризиса
2. Инновационные стратегии организаций-лидеров мировых рынков (по отраслям)

Вопросы к занятию

1. Чем вызвана необходимость повышать производительность труда?
2. Какова эффективность в человеческий капитал?
3. Дайте общую характеристику показателей эффективности.

Задание

Провести сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования.

Тема 6. Человеческий капитал и управление персоналом

Темы докладов:

1. Управление человеческим капиталом в странах Азии.
2. Проблема нарушения уровней управления в РФ.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные направления капитализации человеческого капитала
2. Перечислите уровни управления.
3. В каких целях производится профессиональное обучение?
4. Что представляют собой методы управления человеческим капиталом?
5. Охарактеризуйте методы отбора кадров.

Что представляют собой концепция рейтинговых турниров

Задание

На примере конкретной организации (можно использовать отечественный и зарубежный опыт) описать модель управления человеческими ресурсами. Подготовить творческую работу: «Методы и способы управления человеческим капиталом в отечественной и зарубежной практике». Используя ресурсы Интернет, материалы периодической печати, собственный опыт представить комплексную картину о степени разработанности подходов к управлению человеческим капиталом в организации.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «**Управление человеческим капиталом**» относится к вариативной части дисциплин блока Б1 учебного плана по направлению подготовки 43.04.02 Туризм. Дисциплина реализуется на факультете истории, политологии и права кафедрой общественных связей, туризма и гостеприимства.

Цель дисциплины: сформировать знания и умения, направленные на диагностику, и формирование стратегии управления человеческим капиталом.

Задачи:

- формирование представлений о человеческом капитале организации;
- формирование умений разрабатывать управленческие решения в сфере управления человеческим капиталом;
- развитие умения диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;
- овладение методами диагностики корпоративной культуры.

УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников

УК-3.3 - Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого

УК-3.4 - Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.5 - Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат

ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования туристской деятельности на различных уровнях управления

ОПК-3.1. Разрабатывает и внедряет системы менеджмента качества в соответствии с национальными и международными стандартами качества

ОПК-4.3 - Внедряет маркетинговые стратегии и программы в деятельность предприятий сферы туризма, в том числе с использованием сети Интернет

Знать:

- понятия: человеческие ресурсы, человеческий капитал, кадры, персонал;
- современное состояние рынка труда;
- тенденции развития корпоративных культур;
- функции службы управления персоналом по поддержанию и развитию человеческого капитала,
- факторы, влияющие на формирование и изменение человеческого капитала;

Уметь:

- анализировать показатели человеческого капитала организации;
- диагностировать проблемы психологического климата в организации;
- применять различные методы изучения корпоративной культуры;
- разрабатывать управленческие решения, связанные с управлением человеческим капиталом.

Владеть навыками:

- влияния на показатели человеческого капитала организации;
- использования различных методов повышения качества человеческого капитала организации.

ПК-7 владением приемами и методами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала предприятия туристской индустрии.

Знать: теоретические, методологические и правовые основы управления персоналом современной организации.

Уметь: выстраивать эффективно работающий трудовой коллектив; результативно выполнять все функции управления персоналом.

Владеть: методами и технологиями управления персоналом в современной, быстро меняющейся, высококонкурентной среде.

Рабочей программой предусмотрена промежуточная аттестация в форме **экзамена**.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры общественных связей,

Туризма и гостеприимства

№10 от 26.06.2019 г.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

в рабочей программе (*модуле*) дисциплины

«Управление человеческим капиталом»

по направлению подготовки

«Международный туризм: правовое обеспечение туристских практик»

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ¹

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
3	Приложение №2	31.08.2020 г.	1

Приложение к листу изменений №2

1. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

1. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

¹ Для ОП ВО магистратуры изменения только за 2020 г.

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

3. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное