

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГАОУ ВО «РГГУ»)**

**ИНСТИТУТ МАССМЕДИА И РЕКЛАМЫ**  
**ФАКУЛЬТЕТ ЖУРНАЛИСТИКИ**

Кафедра телевизионных, радио и интернет технологий

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ**  
**В МУЛЬТИМЕДИЙНОМ ПРОЕКТЕ**

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки: 42.04.02 Журналистика

Направленность (профиль):

Продюсирование мультимедийных проектов и медиаредактирование

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2025

**Управление человеческим капиталом в мультимедийном проекте**  
Рабочая программа дисциплины

Составитель: канд. эконом. н., доцент В.И. Ярных

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры телевизионных,  
радио и интернет - технологий  
№ 12 от 18.11.2024

## ОГЛАВЛЕНИЕ

### **Пояснительная записка**

Цель и задачи дисциплины

Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Место дисциплины в структуре образовательной программы

### **Структура дисциплины**

### **Содержание дисциплины**

### **Образовательные технологии**

### **Оценка планируемых результатов обучения**

Система оценивания

Критерии выставления оценок

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

### **Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

Список источников и литературы

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

### **Методические материалы**

Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Иные материалы

### **Приложения**

Приложение 1. Аннотация дисциплины

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель - дать студентам представление о технологиях работы с человеческим капиталом в современной медиасреде, принципах взаимодействия с персоналом организации, инструментах и технологиях взаимодействия с участниками проекта.

Задачи дисциплины:

- составить представление об общих принципах и нормах управления человеческим капиталом в современной медиасреде;
- сформировать представление об основных принципах и технологиях работы с персоналом в медиапроектах;
- раскрыть возможности реализации проектов в современной медиасреде;
- освоить инструменты и технологии взаимодействия с персоналом медиаорганизаций и внутри медиапроектов.

### 1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине: «Управление человеческим капиталом в мультимедийном проекте»

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-5. Способен проводить научное исследование в сфере журналистики и медиа на основе самостоятельно разработанной и адаптированной методологии и методики	ПК-5.1. Планирует деятельность предприятия (подразделения) на временную перспективу	<p><b>Знать:</b> технологии планирования, организации и координации работ, мотивации персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> пользоваться необходимыми инструментами и технологиями планирования, организации и координации взаимодействия с персоналом организации.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками общения с различными категориями персонала организации.</p>
	ПК-5.2. Отслеживает результаты работы предприятия (подразделения) и оценивает ее эффективность по профессиональным индикаторам	<p><b>Знать:</b> основные принципы оценки результативности и эффективности работы организации в области управления человеческим капиталом.</p> <p><b>Уметь:</b> конструктивно выстраивать процесс информации о результатах и эффективности работы организации.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками коммуникациями с различными категориями персонала; навыками оценки деятельности персонала организации.</p>

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческим капиталом в мультимедийном проекте» относится к формируемой части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Современный медиаменеджмент», «Медиаэкономика», «Профессионально-творческая практика».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Современный медиаландшафт», «Интегрированные медиакоммуникации», «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная практика».

### 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов

#### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	10
	Практические занятия	20
Всего:		30

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часов.

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал»: основные признаки. Функции системы управления человеческим капиталом. Роль линейных руководителей в современных условиях	Актуализация проблемы управления человеческим капиталом. Соотношение понятий "управление человеческим капиталом" и "управление человеческими ресурсами", "человеческий ресурс" и "человеческий капитал". Цели и задачи управления человеческим капиталом. Подходы к построению системы управления человеческим капиталом в организации.
2.	Понятия «стратегия управления человеческим капиталом» и «политика управления	Виды стратегий по управлению человеческим капиталом. Стратегические, тактические и операционные задачи в управлении

	человеческим капиталом». Основные этапы разработки стратегии управления человеческим капиталом организации. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи.	человеческим капиталом. Основные подходы по формированию стратегии управления. Управление человеческим капиталом в проекте и в административном управлении. Роль организационной культуры в управлении человеческим капиталом.
3.	Основные технологии и инструменты управления человеческим капиталом в организации.	Технологии подбора, адаптации персонала. Технологии оценки персонала. Оценка по компетенциям. Технологии мотивации персонала. Технологии развития человеческого капитала. Оценка эффективности работы человеческого капитала
4.	Специфика управления человеческим капиталом в медиасреде.	Специфика медиапроектов. Основные тенденции управления человеческим капиталом в международных транснациональных компаниях. Американский подход к управлению человеческим капиталом. Европейская модель управления человеческим капиталом. Японская модель управления человеческим капиталом. Задачи и основные направления развития человеческого капитала.

#### 4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал»: основные признаки. Функции системы управления человеческим капиталом. Роль линейных руководителей в современных условиях	<i>Лекция 1</i> <i>Практическое занятие 1-2</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Вводная лекция. Лекция –визуализация.</i> <i>Развернутая беседа</i> <i>Консультирование</i>
2.	Понятия «стратегия управления человеческим капиталом» и «политика управления человеческим капиталом». Основные этапы разработки стратегии управления человеческим капиталом организации. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи.	<i>Лекция 2</i> <i>Практическое занятие 3-4</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция - визуализация.</i> <i>Развернутая беседа</i> <i>Консультирование</i>
3.	Основные технологии и инструменты управления человеческим капиталом в организации.	<i>Лекция 3</i> <i>Практическое занятие 5-6-7</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция-визуализация.</i> <i>Развернутая беседа</i> <i>Контрольная работа.</i> <i>Консультирование</i>

4.	Специфика управления человеческим капиталом в медиасреде.	<i>Лекция 4-5</i>  <i>Практическое занятие 8-9-10</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция-визуализация.</i>  <i>Развернутая беседа с обсуждением доклада</i> <i>Консультирование</i>
----	---	--	---

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.

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

<i>Форма контроля</i>	<i>Макс. количество баллов</i>	
	<i>За одну работу</i>	<i>Всего</i>
<i>Текущий контроль:</i>		
<i>- контрольная работа</i>	<i>30 баллов</i>	<i>30 баллов</i>
<i>- доклад с презентацией</i>	<i>30 баллов</i>	<i>30 баллов</i>
<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>	<i>40 баллов</i>	<i>40 баллов</i>
<i>Итого за семестр (дисциплину)</i>	<i>100 баллов</i>	<i>100 баллов</i>

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
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.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>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.</p> <p>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 выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>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. 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. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. 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 контрольной работы ПК-5.1; ПК-5.2:**

1. Раскройте сущностное содержание трактовок человеческого капитала в научных трудах современников.
2. Уровни анализа и признаки человеческого капитала.
3. Место и роль управления человеческого капитала в управлении персоналом современной организации.
4. Покажите взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом».
5. Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и Управление человеческим капиталом (УЧК).
6. Взаимосвязь и значение управления знаниями и управления талантами для управления человеческим капиталом организации.
7. Каковы причины интереса к измерениям человеческого капитала организации?
8. Категории работников, «работающих со знаниями организации». Как выстроить систему управления знаниями в организации

## 9. Влияние организационной культуры организации на управление человеческим капиталом .

Критерии оценки письменной контрольной работы:

21-30 баллов – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы

11-20 баллов - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос

5-10 баллов - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-4 баллов - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

### Темы для докладов-презентаций ПК-5.1; ПК-5.2

1. Специфика управления человеческим капиталом в медиасреде
2. Человеческий капитал и его составляющие.
3. Теории человеческого капитала.
4. Классификация и виды человеческого капитала.
5. Методические основы стратегического управления человеческим капиталом организации.
6. Теория и практика организации работы с персоналом как основа развития человеческого капитала организации.
7. Управление развитием человеческого капитала организации. Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации.
8. Управление знаниями и талантами как управление человеческим капиталом организации.
9. Оценка эффективности управления человеческим капиталом.

Критерии оценки доклада-презентации:

21-30 баллов – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы

11-20 баллов - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос

5-10 баллов - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-4 баллов - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

### **Вопросы к зачету ПК-5.1; ПК-5.2:**

1. Понятие и сущность человеческого капитала.
2. Элементы, признаки и свойства человеческого капитала.
3. Структура человеческого капитала
4. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
5. Роль и значение человеческого капитала в управлении персоналом медиаорганизации.
6. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами.
7. Взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом».
8. Классификация и виды человеческого капитала: общая характеристика.
9. Виды человеческого капитала по Г. Беккеру.
10. Принципы управления человеческим капиталом.
11. Методы управления человеческим капиталом.
12. Эффективная стратегия управления человеческим капиталом в организации.
13. Влияние культуры организации на управление и развитие человеческим капиталом организации.
14. Управление обучением персонала как развитие человеческого капитала организации.
15. Управление карьерой как способ формирования и развития человеческого капитала организации.
16. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
17. Современные технологии и мероприятия в области развития человеческого капитала организации.
18. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
19. Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации.
20. Управление знаниями и талантами как управление человеческим капиталом

организации.

21. Современные способы оценки человеческого капитала. Критерии и методы оценки человеческого капитала организации.

22. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Критерии оценки ответа:

35-40 баллов – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы

29-34 баллов - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос

20-28 баллов - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-20 баллов - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Список источников и литературы**

#### **ЛИТЕРАТУРА**

Основная:

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006759>
2. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — DOI 10.12737/textbook\_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055537>
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003546> (дата обращения: 18.10.2020). – Режим доступа: по подписке.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). -

ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL:  
<https://znanium.com/catalog/product/1067540>

Дополнительная:

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, 2021. - 290 с. — (Научная мысль). — [www.dx.doi.org/10.12737/4817](http://www.dx.doi.org/10.12737/4817). - ISBN 978-5-16-009681-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1082439>
2. Травин, В. В. Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учебно-практическое пособие / Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2016. - 146 с. (Модульная программа "Руководитель XXI века") ISBN 978-5-7749-1176-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/982291> (дата обращения: 18.10.2020). – Режим доступа: по подписке.
3. Чуланова, О. Л. Управление компетенциями персонала : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — [www.dx.doi.org/10.12737/textbook\\_5a254bb67671e0.26628575](http://www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a254bb67671e0.26628575). - ISBN 978-5-16-013567-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1042586>
4. Хьюлетт, С. Облик лидера: недостающее звено между способностями и успехом / Сильвия Энн Хьюлетт ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 233 с. - ISBN 978-5-96142-132-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1078441>

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)

ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)

Cambridge University Press

ProQuest Dissertation & Theses Global

SAGE Journals

Taylor and Francis

JSTOR

## **6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс

2. Гарант

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Материально-техническое обеспечение дисциплины базируется на ресурсах любого класса, укомплектованного мультимедийным проектором, компьютером и экраном, доской.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Adobe Master Collection

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

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 *практических* занятий

#### **Тема 1. Понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал»: основные признаки. Функции системы управления человеческим капиталом. Роль линейных руководителей в современных условиях (4 ч.)**

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнительный анализ подходов к оценке человеческого капитала организаций
2. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал»
3. Место и роль управления человеческого капитала в управлении персоналом современной организации.
4. Покажите взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом».
5. Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и Управления человеческим капиталом (УЧК).
6. Взаимосвязь и значение управления знаниями и управления талантами для управления человеческим капиталом организации.

Список литературы:

Основная:

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006759>
2. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — DOI 10.12737/textbook\_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055537>
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003546> (дата обращения: 18.10.2020). – Режим доступа: по подписке.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540>

**Тема 2. Понятия «стратегия управления человеческим капиталом» и «политика управления человеческим капиталом». Основные этапы разработки стратегии управления человеческим капиталом организации. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи. (4 ч.)**

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие, виды и типы стратегий. Сущность и отличительные черты стратегии управления человеческими ресурсами.
2. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами.
3. Понятия «стратегия управления человеческим капиталом» и «политика управления человеческим капиталом».
4. Основные этапы разработки стратегии управления человеческим капиталом организации.
5. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи.
6. Варианты классификации стратегий управления персоналом.
7. Характеристика основных типов стратегий,

Список литературы:

Основная:

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее

- образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006759>
2. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — — DOI 10.12737/textbook\_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055537>
  3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/18830](http://www.dx.doi.org/10.12737/18830). - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003546> (дата обращения: 18.10.2020). – Режим доступа: по подписке.
  4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540>

### **Тема 3. Основные технологии и инструменты управления человеческим капиталом в организации. (6 ч.)**

Вопросы для обсуждения:

1. Специфика подбора и адаптации персонала в медиасфере
2. Методы оценки человеческого капитала. Понятие модели компетенций
3. Мотивация персонала, современные подходы и понимание. Виды трудовой мотивации. Возможности для мотивационных программ в медиасфере
4. Управление знаниями в организации. Развитие человеческого капитала
5. Развитие человеческого капитала – инструменты и технологии

#### **Контрольная работа.**

#### **Список литературы**

Основная:

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006759>
2. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — — DOI 10.12737/textbook\_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055537>
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под

ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/18830](http://www.dx.doi.org/10.12737/18830). - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003546> (дата обращения: 18.10.2020). – Режим доступа: по подписке.

4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540>

#### **Тема 4. Специфика управления человеческим капиталом в медиасреде. (6 ч.)**

Вопросы для обсуждения:

1. Специфика медиасреды как креативного пространства
2. Специфика оценки персонала
3. Специфика развития человеческого капитала
4. Управление человеческим капиталом в медиапроектах.

Список литературы:

Основная:

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006759>
2. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — — DOI 10.12737/textbook\_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055537>
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/18830](http://www.dx.doi.org/10.12737/18830). - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003546> (дата обращения: 18.10.2020). – Режим доступа: по подписке.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540>

**Доклад-презентация по предложенным преподавателям темы.**

#### **9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

### **Требования к содержанию доклада:**

Объем работы должен быть, как правило, не менее 7 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 14 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое - 25 мм, правое - 15 мм, нижнее - 20 мм, верхнее - 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Предложения, начинающиеся с "красной" строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1 см.

При цитировании необходимо соблюдать следующие правила:

- текст цитаты заключается в кавычки и приводится без изменений, без произвольного сокращения цитируемого фрагмента (пропуск слов, предложений или абзацев допускается, если не влечет искажения всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится на месте пропуска) и без искажения смысла;
- каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник, библиографическое описание которого должно приводиться в соответствии с требованиями библиографических стандартов.

### **Структура и содержание доклада.**

Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

### **Требования к оформлению доклада.**

Объем доклада в пределах 3 печатных страниц. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Доклад сопровождается презентацией, выполненной в программе Power Point.

### **Требования к контрольной работе.**

Студенты выбирают не менее трех вопросов из предложенного списка.

Объем ответов на каждый вопрос должен быть не менее 200 слов. Ответы должны быть четкие, структурные, логичные и детальные. Ответ должен быть коррелировать с выбранным вопросом. Ответы также должны содержать примеры (при необходимости).

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина реализуется на факультете журналистики кафедрой телевизионных, радио и интернет - технологий.

Цель - дать студентам представление о технологиях работы с человеческим капиталом в современной медиасреде, принципах взаимодействия с персоналом организации, инструментах и технологиях взаимодействия с участниками проекта.

Задачи дисциплины:

- составить представление об общих принципах и нормах управления человеческим капиталом в современной медиасреде;
- сформировать представление об основных принципах и технологиях работы с персоналом в медиапроектах;
- раскрыть возможности реализации проектов в современной медиасреде;
- освоить инструменты и технологии взаимодействия с персоналом медиаорганизаций и внутри медиапроектов.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-5. Способен проводить научное исследование в сфере журналистики и медиа на основе самостоятельно разработанной и адаптированной методологии и методики, в том числе

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: технологии планирования, организации и координации работ, мотивации персонала; основные принципы оценки результативности и эффективности работы организации в области управления человеческим капиталом. .

Уметь: пользоваться необходимыми инструментами и технологиями планирования, организации и координации взаимодействия с персоналом организации; конструктивно выстраивать процесс информации о результатах и эффективности работы организации. .

Владеть: навыками общения с различными категориями персонала организации; навыками коммуникациями с различными категориями персонала; навыками оценки деятельности персонала организации .

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы.