

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 КРЕАТИВНЫХ
ИНДУСТРИЯХ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

55.05.04 Продюсерство

Код и наименование направления подготовки/специальности

Продюсер мультимедиа

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *специалитет*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2025

Управление человеческим капиталом в креативных индустриях
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд.экон.наук, доцент кафедры телевизионных, радио- и Интернет – технологий
В.И. Ярных

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры ТРИТ

№ 12 от 18.11.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины.....	6
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	7
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	8
5.1 Система оценивания.....	8
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	9
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	17
6.1 Список источников и литературы.....	17
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	18
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	19
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	19
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	19
9. Методические материалы.....	22
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий.....	22
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	23
9.3 Иные материалы.....	23
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	29

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель курса состоит в рассмотрении теоретических основ управления человеческим капиталом.

Задачи дисциплины:

- получить и развить навыки анализа и диагностики проблем управления человеческим капиталом,
- проанализировать современные методы решения проблем управления человеческим капиталом,
- ознакомиться с современной спецификой управления человеческим капиталом в креативных индустриях,
- освоить инструменты и технологии взаимодействия с персоналом медиаорганизаций и внутри медиапроектов.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК – 4. Способен распознавать художественную, общественную и коммерческую ценность творческого проекта, генерировать идеи создания новых проектов в области экранных или исполнительских искусств	ОПК – 4.1. знает условия, необходимые для реализации творческого проекта и умеет анализировать спрос на творческие проекты	Знать: методы и подходы к коммуникации в рамках развития человеческого капитала. Уметь: определять полноту и достаточность полученной информации выявлять ключевые характеристики человеческого капитала. Владеть: технологиями анализа и решения в ходе различных ситуаций в управлении человеческим капиталом.

	<p>ОПК – 4.2. умеет оценивать художественно-производственный потенциал выдвигаемого проекта и владеет навыками разработки бизнес-плана творческого проекта</p>	<p>Знать: критерии отбора информации для принятия решений для управления человеческим капиталом.</p> <p>Уметь: отбирать технологии коммуникации с учетом специфики ситуации, применять технологии управления процессом в необходимом формате.</p> <p>Владеть: навыками эффективного взаимодействия и коммуникаций подчиненными или участниками медиапроекта.</p>

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческим капиталом в креативных индустриях» относится к обязательной части учебного плана.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 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
9	Лекции	24

	Практические занятия	32
Всего:		56

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 88 академических часов, из которых 18 часов отводится на подготовку к промежуточной аттестации.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Концептуальные основы теории и практики управления человеческим капиталом	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 человеческим капиталом». Основные этапы разработки стратегии управления человеческим капиталом	Виды стратегий по управлению человеческим капиталом. Стратегические, тактические и операционные задачи в управлении человеческим капиталом. Основные подходы по формированию стратегии управления. Управление человеческим капиталом в проекте и в административном управлении.

	организации.	Роль организационной культуры в управлении человеческим капиталом.
3	Основные технологии и инструменты управления человеческим капиталом в организации. Влияние организационной культуры	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 креативных индустриях.	Специфика медиапроектов. Основные тенденции управления человеческим капиталом в креативных индустриях. Задачи и основные направления развития человеческого капитала.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
-доклад	30 баллов	30 баллов
-подготовка аналитической работы	30 баллов	30 баллов

Промежуточная аттестация (экзамен)		40 баллов
Итого		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
100-83/ A, B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. 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.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.
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 выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>
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 выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
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. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

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

Примерный перечень тем для докладов ОПК-4.1; ОПК-4.2

Подготовка доклада на одну из предложенных тем.

В тексте доклада обязательно должны быть использованы элементы анализа и синтеза, обобщения и сравнения, а также критическая оценка студентом идей, изложенных в учебной и научной литературе.

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 .

Подготовка аналитической работы ОПК-4.1; ОПК-4.2

Студенту необходимо подготовить аналитическую работу в виде презентации по одной из изученных тем.

В аналитической работе обязательно должны быть примеры из деятельности студента и рекомендации по имплементации новых инструментов управления подчинением в работу. После подготовки аналитической работы студенту необходимо создать ее презентацию. При необходимости презентация может содержать видеофрагменты из эмпирической базы исследования.

Примерный перечень тем для аналитической работы:

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.
10. Факторы актуализации проблемы управления человеческим капиталом.
11. Функции управления человеческим капиталом..
12. Профессиональная этика в управлении человеческим капиталом.
13. Основные тенденции в управлении человеческим капиталом.
13. Политические и организационные аспекты управления человеческим капиталом.
14. Принципы управления человеческим капиталом.
15. Область применения методов управления человеческим капиталом.
16. Взаимосвязь понятий организационные и национальные культуры.
17. Культурные модели в международном менеджменте.
18. Основные тенденции управления человеческим капиталом в международных /транснациональных компаниях.
19. Управление человеческим капиталом на постсоветском пространстве.

Критерии оценки проекта:

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.

Примерный перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен) ОПК-4.1 и ОПК – 4.2.

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.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература

1. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17970-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/545117>.
2. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543893>.
3. Жигалова, В. Н. Инвестиции в человеческий капитал : учебное пособие / В. Н. Жигалова. — Москва : ТУСУР, 2019. — 104 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/313841>
4. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536380>
5. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-

8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535753>

Дополнительная литература

1. 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>
2. 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. - ISBN 978-5-16-009681-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1082439>
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. - ISBN 978-5-16-013567-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1042586>
5. 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. Инвестиции в человеческий капитал : учебное пособие / составитель В. Н. Жигалова. — Москва : ТУСУР, 2018. — 97 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/313844>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
2. Новая философская энциклопедия
<https://iphlib.ru/library/library/collection/newphilenc/page/about>
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»
<https://cyberleninka.ru/>
4. ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

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

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

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 EmBrailleViewPlus;
- 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

Практическое занятие № 1-3 (8 ч.)

Тема: «Актуализация проблемы управления человеческим капиталом»

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 Управление человеческим капиталом (УЧК).
6. Взаимосвязь и значение управления знаниями и управления талантами для управления человеческим капиталом организации.

Практическое занятие № 4-6 (8 ч.)

Тема «Основные подходы по формированию стратегии управления. Управление человеческим капиталом в проекте и в административном управлении»

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,

Практическое занятие № 7-9 (8 ч.)

Тема «Основные технологии и инструменты управления человеческим капиталом в организации»

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

Практическое занятие № 10-11 (8 ч.)

Тема «Специфика управления человеческим капиталом в креативных индустриях»

Вопросы для обсуждения:

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

9.2. Методические рекомендации по подготовке контрольных заданий

Презентация — документ или комплект документов, предназначенный для представления материала.

Цель презентации — донести до целевой аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

Презентация может представлять собой сочетание текста, гипертекстовых ссылок, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда, которые организованы в единую среду. Презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации. Отличительной особенностью презентации является её интерактивность, то есть создаваемая для пользователя возможность взаимодействия через элементы управления.

Требования к подготовке презентации:

1. Не более 15 слайдов
2. Краткое тезисное, схематичное изложение материала
3. Использование иллюстраций

4. Приведение статистических данных с указанием информационных источников

Первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название темы доклада и фамилия, имя, отчество автора.

Дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста. В презентации необходимы импортированные объекты из существующих цифровых образовательных ресурсов.

В презентации доклада должна прослеживаться логика изложения материала. Текстовая часть слайда должна быть представлена в тезисной форме. Если автор приводит статистические или аналитические данные, то наиболее подходящей формой является использование графиков и диаграмм, наглядно демонстрирующих сделанные в ходе работы над докладом выводы.

В оформлении презентаций выделяют два блока: оформление слайдов и представление информации на них. Для создания качественной презентации необходимо соблюдать ряд требований, предъявляемых к оформлению данных блоков. Во время презентации очень эффективны так называемые «воздействующие слайды». Это должен быть наиболее запоминающийся образ презентации в целом, например, рисунок, который можно оставить на экране после окончания презентации. Любая презентация станет более эффективной, если она будет проиллюстрирована схемами и диаграммами. При этом важно не перегружать их пояснениями. Если при подаче материала возникает необходимость демонстрации таблиц, то рекомендуется выделять цветом наиболее важные строки и столбцы таблицы.

Использование иллюстраций и анимации в презентации допускается, однако используемые графические объекты должны быть логически связаны с представленным на слайдах текстовым материалом, а также быть корректными и уместными для представления в учебной аудитории.

Объекты на слайдах могут сразу присутствовать на слайдах, а могут возникать на них в нужный момент по желанию докладчика, что усиливает наглядность доклада и привлекает внимание аудитории именно к тому объекту или тексту, о которых в данный момент идет речь.

Рекомендации по подготовке доклада

Доклад является одной из форм исследовательской работы студентов, также формой текущей аттестации студентов.

Задачей подготовки доклада является:

- Развитие умения отбора и систематизации материала по заданной теме;
- Формирование умения представления своей работы в аудитории.

Процесс подготовки доклада включает в себя несколько этапов:

- Составление плана работы.
- Подбор литературы по выбранной теме.
- Написание содержательной части доклада.
- Подготовка выводов по проделанной работе.

Объем работы должен составлять не более 5 страниц, 14 шрифт TimesNewRoman, через 1,5 интервала.

Оформление работы:

Титульный лист.

Введение (отражается актуальность выбранной темы доклада).

Основная содержательная часть.

Заключение (должны быть сформулированы общие выводы по основной теме, отражено собственное отношение к проблемной ситуации).

Список использованной литературы.

Рекомендации по защите мультимедийного проекта

Предполагается защита сценарного проекта в виде «питчинга», т.е. визуальной презентации с целью привлечения потенциальных инвесторов. Форма презентации – логлайн или синопсис. Проект должен отвечать форматным требованиям издания, на котором предполагается размещение произведения, и

выполнен по четко оговоренной структуре: содержать в себе название проекта, концепцию, сформулированную триаду замысла (тема, проблема, сверхзадача), жанровую принадлежность, тематику всех материалов цикла, если проект цикловой), сценарный план первого выпуска, расшифровку кульминационных эпизодов.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление человеческим капиталом в креативных индустриях» реализуется на факультете журналистики кафедрой телевизионных, радио- и интернет-технологий.

Цель курса состоит в рассмотрении теоретических основ управления человеческим капиталом.

Задачи дисциплины:

- получить и развить навыки анализа и диагностики проблем управления человеческим капиталом,
- проанализировать современные методы решения проблем управления человеческим капиталом,
- ознакомиться с современной спецификой управления человеческим капиталом в креативных индустриях,
- освоить инструменты и технологии взаимодействия с персоналом медиаорганизаций и внутри медиапроектов.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ОПК – 4. Способен распознавать художественную, общественную и коммерческую ценность творческого проекта, генерировать идеи создания новых проектов в области экранных или исполнительских искусств

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: методы и подходы к коммуникации в рамках развития человеческого капитала; критерии отбора информации для принятия решений для управления человеческим капиталом.

Уметь: определять полноту и достаточность полученной информации выявлять ключевые характеристики человеческого капитала; отбирать технологии коммуникации с учетом специфики ситуации, применять технологии управления процессом в необходимом формате.

Владеть: технологиями анализа и решения в ходе различных ситуаций в управлении человеческим капиталом; навыками эффективного взаимодействия и коммуникаций подчиненными или участниками медиапроекта.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы.