

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.01 Управление человеческим капиталом (НСМ)

наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

38.04.03.02 Человеческие ресурсы и организационное развитие

Форма обучения

заочная

Год набора

2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

_____ канд. экон. наук, доцент, Григорьева Евгения Гербовна

_____ должность, инициалы, фамилия

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Цель дисциплины: формирование системных знаний теоретических положений и обобщения мирового практического опыта, содержания и организационных форм проведения работы в области управления человеческим капиталом в современных условиях.

1.2 Задачи изучения дисциплины

Изучение данной дисциплины позволит студентам получить и развить навыки анализа и диагностики проблем управления человеческим капиталом, современных методов решения проблем управления человеческим капиталом, а также ознакомиться с современной спецификой управления человеческим капиталом в отечественных и зарубежных организациях.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине
ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	
ОПК-1.1: Демонстрировать знание экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, конструировать междисциплинарные взаимосвязи при формировании подходов к решению задач в области управления персоналом	знает основные термины и базовые подходы в рамках экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к управлению человеческим капиталом умеет объяснить основные термины, обосновать и применить базовые подходы в рамках экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к управлению человеческим капиталом владеет инструментами построения простых взаимосвязей при формировании подходов к решению задач в некоторых функциональных областях управления персоналом.

ОПК-1.2: Выбирать наиболее подходящую теоретическую	знает типовые теоретические модели в основных функциональных областях управления персоналом, в
модель для решения профессиональных задач и обосновывать свой выбор	<p>том числе в рамках теории человеческого капитала.</p> <p>умеет применять типовые теоретические модели в основных функциональных областях управления персоналом, в том числе в рамках теории человеческого капитала.</p> <p>владеет навыками выбора и построения теоретических моделей в основных функциональных областях управления персоналом, в том числе в рамках теории человеческого капитала</p>
ОПК-1.3: Обобщать и критически оценивать существующий российский и зарубежный опыт, выявлять передовые практики по управлению персоналом и в смежных областях	<p>знает основные аспекты российского и зарубежного опыта в области управления человеческим капиталом организации</p> <p>умеет выявлять и критически оценивать передовые практики в отдельных функциональных областях управления человеческим капиталом организации</p> <p>владеет навыками анализа, критической оценки и обобщения различных аспектов российского и зарубежного опыта в управлении человеческим капиталом организации</p>

1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ

URL-адрес и название электронного обучающего курса: <https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=32151..>

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад. час)	Семестр					
		1	2	3	4	5	6

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Контактная работа, ак. час.							
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа, ак. час.	
				Семинары и/или Практические занятия		Лабораторные работы и/или Практикумы			
		Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС
1. Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий									
	1. Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий	2							
	2. Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий			2					
	3. Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий							25	
2. Оценка человеческого капитала									
	1. Оценка человеческого капитала	1							
	2. Оценка человеческого капитала			2					
	3. Оценка человеческого капитала							25	
3. Организация и нормирование труда									
	1. Организация и нормирование труда	1							
	2. Организация и нормирование труда			2					
	3. Организация и нормирование труда							25	

4. Управление производительностью труда								
1. Управление производительностью труда	1							
2. Управление производительностью труда			2					
3. Управление производительностью труда							25	
5. Затраты организации на персонал								
1. Затраты организации на персонал	1							
2. Затраты организации на персонал			2					
3. Затраты организации на персонал							25	
6. Функционально-стоимостый анализ управления человеческим капиталом								
1. Функционально-стоимостый анализ управления человеческим капиталом	1							
2. Функционально-стоимостый анализ управления человеческим капиталом			2					
3. Функционально-стоимостый анализ управления человеческим капиталом							25	
7. Оценка эффективности управления человеческим капиталом								
1. Оценка эффективности управления человеческим капиталом	1							
2. Оценка эффективности управления человеческим капиталом			4					
3. Оценка эффективности управления человеческим капиталом							33	
Всего	8		16				183	

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. Еремин В. И., Шумаков Ю. Н. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
2. Асалиев А.М., Вукович Г. Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
3. Голованова Е. Н., Лочан С. А., Хавин Д. В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учеб. пособие(Москва: ИНФРА-М).
4. Даниловских Т. Е., Ворожбит О. Ю., Уксуменко А. А., Кузьмичева И. А. Человеческий капитал организации в разрезе оценки стоимости бизнеса: Монография(Москва: Издательский Центр РИО□).
5. Ковалевич И. А., Ковалевич В. Т., Шайдурова О. В., Гончаревич Н. А. Человеческий капитал системы образования: учебник для магистрантов, обучающихся по программе 44.04.01.01 "Управление человеческими ресурсами" направления 44.04.01 "Педагогическое образование"(Красноярск: СФУ).
6. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами: Учебник (Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").

4.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства (программное обеспечение, на которое университет имеет лицензию, а также свободно распространяемое программное обеспечение):

1. Используется стандартное ПО (MS Office, программы для работы в Интернет).

4.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. "Консультант Плюс" <https://consultant.ru>
2. "Гарант" <https://garant.ru>

5 Фонд оценочных средств

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

6 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.