

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой

**Кафедра управления
человеческими ресурсами**

наименование кафедры

подпись, инициалы, фамилия

«___» _____ 20__ г.

институт, реализующий ОП ВО

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

**Кафедра управления
человеческими ресурсами**

наименование кафедры

И.П. Воронцова

подпись, инициалы, фамилия

«___» _____ 20__ г.

институт, реализующий дисциплину

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ
КАПИТАЛОМ (НСМ)**

Дисциплина Б1.О.01 Управление человеческим капиталом (НСМ)

Направление подготовки /
специальность

Направленность
(профиль)

Форма обучения

очно-заочная

Год набора

2021

Красноярск 2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования с учетом профессиональных стандартов по укрупненной группе

380000 «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»

Направление подготовки /специальность (профиль/специализация)

38.04.03 Управление персоналом

Программу
составили

Старший преподаватель, Поздеев Александр
Николаевич

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

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	
Уровень 1	знает основные термины в рамках экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к управлению человеческим капиталом
Уровень 2	знает основные термины и базовые подходы в рамках экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к управлению человеческим капиталом
Уровень 3	знает термины и спектр подходов в рамках экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к управлению человеческим капиталом
Уровень 1	умеет объяснить основные термины в рамках экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к управлению человеческим капиталом

Уровень 2	умеет применить основные термины и обосновать применение базовых подходов в рамках экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к управлению человеческим капиталом
Уровень 3	умеет самостоятельно обосновать применение спектра подходов в рамках экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к управлению человеческим капиталом
Уровень 1	может построить простые взаимосвязи при формировании подходов к решению задач в некоторых функциональных областях управления персоналом
Уровень 2	может построить простые взаимосвязи при формировании подходов к решению задач в большинстве функциональных областях управления персоналом
Уровень 3	может построить сложные взаимосвязи при формировании подходов к решению задач в большинстве функциональных областях управления персоналом, самостоятельно их обосновать
ОПК-1.2:Выбирать наиболее подходящую теоретическую модель для решения профессиональных задач и обосновывать свой выбор	
Уровень 1	знает только типовые, заданные преподавателем, теоретические модели в основных функциональных областях управления персоналом
Уровень 2	знает совокупность моделей, в основном заданных преподавателем, в основных функциональных областях управления персоналом
Уровень 3	знает совокупность моделей в различных функциональных областях управления персоналом, знает, как подбирать их и обосновывать свой выбор самостоятельно
Уровень 1	умеет применять только типовые, заданные преподавателем, теоретические модели в основных функциональных областях управления персоналом
Уровень 2	умеет применять совокупность моделей, в основном заданных преподавателем, в основных функциональных областях управления персоналом
Уровень 3	умеет применять совокупность моделей в различных функциональных областях управления персоналом, может подбирать их и обосновывать свой выбор самостоятельно
Уровень 1	владеет базовыми навыками выбора теоретических моделей из заданных преподавателем
Уровень 2	владеет расширенными навыками выбора теоретических моделей из заданных преподавателем
Уровень 3	владеет расширенными навыками обоснования и выбора теоретических моделей, в том числе подобранных самостоятельно
ОПК-1.3:Обобщать и критически оценивать существующий российский и зарубежный опыт, выявлять передовые практики по управлению персоналом и в смежных областях	
Уровень 1	знает основные аспекты российского опыта в области управления персоналом
Уровень 2	знает основные аспекты российского и зарубежного опыта в области

	управления персоналом
Уровень 3	знает расширенные аспекты российского и зарубежного опыта в области управления персоналом и смежных областях
Уровень 1	умеет выявлять базовые передовые практики в отдельных функциональных областях управления персоналом
Уровень 2	умеет выявлять базовые передовые практики в различных функциональных областях управления персоналом
Уровень 3	умеет выявлять продвинутое передовые практики в различных функциональных областях управления персоналом и в смежных областях
Уровень 1	владеет навыками обобщения основных аспектов российского опыта в управлении персоналом
Уровень 2	владеет навыками обобщения различных аспектов российского и зарубежного опыта в управлении персоналом
Уровень 3	владеет навыками обобщения и критической оценки различных аспектов российского и зарубежного опыта в управлении персоналом и смежных областях

1.4 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Изучению данной дисциплины предшествует освоение следующих дисциплин:

1. Организационное поведение
2. Системный анализ и принятие решений

Данная дисциплина является базовой для изучения следующих дисциплин:

1. HR-бизнес-партнерство
2. Лидерство
3. Анализ данных в управлении персоналом (HR-аналитика)
4. Социальная политика организации

1.5 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется без применения ЭО и ДОТ.

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	Семестр
		1
Общая трудоемкость дисциплины	6 (216)	6 (216)
Контактная работа с преподавателем:	1,5 (54)	1,5 (54)
занятия лекционного типа	0,5 (18)	0,5 (18)
занятия семинарского типа		
в том числе: семинары		
практические занятия	1 (36)	1 (36)
практикумы		
лабораторные работы		
другие виды контактной работы		
в том числе: групповые консультации		
индивидуальные консультации		
иная внеаудиторная контактная работа:		
групповые занятия		
индивидуальные занятия		
Самостоятельная работа обучающихся:	3,5 (126)	3,5 (126)
изучение теоретического курса (ТО)		
расчетно-графические задания, задачи (РГЗ)		
реферат, эссе (Р)		
курсовое проектирование (КП)	Нет	Нет
курсовая работа (КР)	Нет	Нет
Промежуточная аттестация (Экзамен)	1 (36)	1 (36)

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа (акад. час)	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа, (акад. час)	Формируемые компетенции
			Семинары и/или Практические занятия (акад. час)	Лабораторные работы и/или Практикумы (акад. час)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий. Система управления человеческим капиталом	2	4	0	16	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
2	Стратегия управления человеческим капиталом	3	4	0	12	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
3	Организация и нормирование труда	2	6	0	14	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
4	Привлечение и адаптация персонала	3	6	0	14	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
5	Оценка и развитие человеческого капитала	3	6	0	14	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
6	Мотивация и стимулирование человеческого капитала	3	6	0	14	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3

7	Эффективность управленческой деятельности и инвестиции в корпоративный человеческий капитал	2	4	0	12	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
8	Контрольные задания в рамках самостоятельной работы	0	0	0	30	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3
Всего		18	36	0	126	

3.2 Занятия лекционного типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
1	1	Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий. Система управления человеческим капиталом	2	0	0
2	2	Стратегия управления человеческим капиталом	3	0	0
3	3	Организация и нормирование труда	2	0	0
4	4	Привлечение и адаптация персонала	3	0	0
5	5	Оценка и развитие человеческого капитала	3	0	0
6	6	Мотивация и стимулирование человеческого капитала	3	0	0
7	7	Эффективность управленческой деятельности и инвестиции в корпоративный человеческий капитал	2	0	0
Всего			18	0	0

3.3 Занятия семинарского типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
1	1	Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий. Система управления человеческим капиталом	4	0	0
2	2	Стратегия управления человеческим капиталом	4	0	0
3	3	Организация и нормирование труда	6	0	0
4	4	Привлечение и адаптация персонала	6	0	0
5	5	Оценка и развитие человеческого капитала	6	0	0
6	6	Мотивация и стимулирование человеческого капитала	6	0	0
7	7	Эффективность управленческой деятельности и инвестиции в корпоративный человеческий капитал	4	0	0
Всего			36	0	0

3.4 Лабораторные занятия

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
Всего					

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Еремин В. И., Шумаков Ю. Н.	Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2018
Л1.2	Асалиев А.М., Вукович Г. Г.	Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2019
6.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Голованова Е. Н., Лочан С. А., Хавин Д. В.	Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учеб. пособие	Москва: ИНФРА -М, 2014
Л2.2	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□, 2018
Л2.3	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, 2018
Л2.4	Карташова Л. В.	Управление человеческими ресурсами: Учебник	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2019

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Э1	Носкова К.А. Себестоимость «человеческого капитала» // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 10 [Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2012/10/1342	http://ekonomika.snauka.ru/2012/10/1342
Э2	Носкова К.А. Многоуровневая модель формирования человеческого капитала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 10 [Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2014/10/6067	http://ekonomika.snauka.ru/2014/10/6067

Э3	Носкова К.А. Многоуровневая система оценки человеческого капитала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 4 [Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842	http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842
Э4	Бахшиян Д.В., Зевеке О.Ю. Человеческий капитал – основной ресурс эффективного предприятия, как резонанс на вызовы современного мира // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 3 [Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14317	http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14317

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Для работы по дисциплине используются учебно-методические материалы, которые в том числе размещаются в электронной информационно-образовательной среде университета.

Дисциплина включает в себя лекционные и практические занятия, а также большой объем (126 ак. часов) самостоятельной работы, поэтому знания, умения и навыки, полученные на аудиторных занятиях, должны быть более интенсивно проработаны и закреплены в рамках самостоятельной работы, в том числе путем изучения специальной литературы и выполнением проекта.

По итогам курса сдается экзамен; итоговая оценка формируется исходя из уровня освоения предусмотренных компетенций.

9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

9.1 Перечень необходимого программного обеспечения

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

9.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

9.2.1	"Консультант Плюс" https://consultant.ru
9.2.2	"Гарант" https://garant.ru

10 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.