

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Петровская Анна Викторовна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 24.07.2023 13:28:29  
Уникальный программный ключ:  
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ad0110a1991

Приложение 3  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент  
направленность (профиль) программы Менеджмент  
организации

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.16 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ**

**Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент**

**Направленность (профиль) программы: Менеджмент  
организации**

**Уровень высшего образования: Бакалавриат**

**Год начала подготовки: 2024**

**Краснодар – 2023 г.**

Составитель:

к.э.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления  
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова И.Ю. Лопатина

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и  
государственного управления

протокол №7/1 от 10.03.2023

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....</b>	<b>4</b>
Цель и задачи освоения дисциплины.....	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.....	5
<b>II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>7</b>
<b>III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> <b>.....</b>	<b>16</b>
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	16
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	16
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ.....	Ошибка! Залка не определена.
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	Ошибка! Залка не определена.
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	16
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	17
<b>IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>18</b>
<b>V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>18</b>
<b>VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....</b>	<b>18</b>
<b>АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>29</b>

# I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Управление человеческим капиталом» является формирование у обучающихся компетенций в области формирования и развития человеческого капитала для достижения целей организации.

Задачи дисциплины «Управление человеческим капиталом»:

1. изучение теории управления человеческим капиталом и формирование навыков применения ее на практике;
2. формирование навыков оценки проблемных организационно - управленческих ситуаций в управлении человеческим капиталом;
3. овладение основами карьерного роста в своей профессиональной деятельности, навыками оценки своих личностных особенностей и возможностей в контексте самообразования;
4. приобретение навыков использования на практике методов анализа группового взаимодействия, проектирования и организации командной работы.

## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» относится к *обязательной части учебного плана*.

## Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения	
	<i>очная</i>	<i>очно-заочная</i>
Объем дисциплины в зачетных единицах	<b>4 ЗЕТ</b>	
Объем дисциплины в акад. часах	<b>144</b>	
Промежуточная аттестация: форма	<i>зачет</i>	<i>зачет</i>
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:</b>	36	32
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	34	30
• лекции	12	14
• практические занятия	22	16
• лабораторные занятия	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)** ( <i>заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов</i> )	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	2	2
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-

5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Катгэк)	-	-
<b>Самостоятельная работа (СР), всего:</b>	<i>108</i>	112
в том числе:		
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк) (заполняется при наличии экзамена по дисциплине)	-	-
• самостоятельная работа в семестре (СРС)	<i>108</i>	<i>112</i>
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу (заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)	-	-
изучение ЭОР	-	-
изучение онлайн-курса или его части	-	-
выполнение индивидуального проекта	-	-
и другие виды, в т.ч. подготовка эссе	<i>108</i>	<i>112</i>

## Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	УК-3.1. 3-1. <b>Знает</b> основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы
		УК-3.1. 3-3. <b>Знает</b> основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде
	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	УК-3.1. У-2. <b>Умеет</b> определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией
		УК-3.2. 3-2. <b>Знает</b> основные методы анализа группового взаимодействия
		УК-3.2. 3-3. <b>Знает</b> методы анализа командных ролей

		<p>УК-3.2. У-1. <b>Умеет</b> проектировать и организовывать командную работу</p> <p>УК-3.2. У-2. <b>Умеет</b> определять и корректировать командные роли</p> <p>УК-3.2. У-3. <b>Умеет</b> определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями</p>
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе</p>	<p>УК-6.2. 3-1. <b>Знает</b> содержание и принципы самоорганизации и саморазвития</p> <p>УК-6.2. 3-2. <b>Знает</b> свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования</p> <p>УК-6.2. 3-3. <b>Знает</b> современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности</p>

## II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций для обучающихся очной формы обучения

Таблица 3.1

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Катгэк, Катг	Всего					
Семестр 2												
1.	<p>Тема 1. Человеческий капитал как объект управления.</p> <p>Понятие человеческого капитала. Особенности человеческого капитала и его сравнение с физическим капиталом. Структура человеческого капитала. Общий и специфический человеческий капитал. Расширительные трактовки человеческого капитала.</p> <p>Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий. Человеческий и социальный капитал: сходства и различия.</p> <p>Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.</p> <p>Управление человеческим капиталом отдельных индивидов и организаций.</p> <p>Соотношение понятий «управление человеческим капиталом», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».</p>	2	2	-	-	15	19	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2.	Гр.д.	-	-

2.	<p>Тема 2. Стратегия управления человеческим капиталом.</p> <p>Понятия стратегии и политики управления человеческим капиталом.</p> <p>Декомпозиция стратегии управления человеческим капиталом организации: структурные элементы, этапы разработки. Общая стратегия организации и стратегия управления капиталом: варианты взаимосвязи. Классификация стратегий управления человеческим капиталом.</p>	2	4	-	-	20	26	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2.	Гр.д.	К/р	-
3.	<p>Тема 3. Инвестиции в человеческий капитал.</p> <p>Понятие инвестиций в человеческий капитал. Особенности инвестиций в человеческий капитал, отличающие их от других видов инвестиций.</p> <p>Классификации инвестиций в человеческий капитал по структуре (компонентам) инвестиций, по источникам инвестирования, по объекту инвестирования, по форме инвестиций, по уровню социально-экономических систем, в которых происходит инвестирование.</p> <p>Отдача от человеческого капитала и ее формы.</p>	2	4	-	-	20	26	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2.	Гр.д.	-	-



4.	<p>Тема 4. Формирование и развитие человеческого капитала организации.</p> <p>Персонал как носитель человеческого капитала.</p> <p>Обеспечение организации персоналом. Определение потребности в персонале. Разработка требований к должности. Понятие категории «набор персонала».</p> <p>Выбор источников набора персонала. Средства привлечения кандидатов. Отбор работников и его значение для деятельности организации. Методы отбора.</p> <p>Оценка персонала и ее цели. Аттестация персонала как технология управления персоналом. Основные принципы проведения аттестации. Нормативная база организации и проведения аттестации персонала. Основные виды аттестации персонала.</p> <p>Развитие персонала как изменение его личностных ценностей.</p> <p>Обучение как основа развития человеческого капитала. Обучение персонала организации: цели и принципы.</p> <p>Виды и методы обучения.</p> <p>Карьера как результат развития работника. Виды карьеры. Планирование и управление профессиональной карьерой. Кадровый резерв.</p> <p>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Системы классификации потребностей. Взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды. Мотивы и стимулы.</p>	4	8	-	-	28	40	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3.	Гр.д.	К/р	-
----	--	---	---	---	---	----	----	-------------------------------	--	-------	-----	---

5.	<p>Тема 5. Инновационные технологии управления человеческим капиталом: международный и российский опыт.</p> <p>Инновационное управление человеческим капиталом как основа трансформации современной экономики.</p> <p>Инновации и инновационные технологии управления человеческим капиталом.</p> <p>Диджитализация и автоматизация в управлении персоналом. Цифровой тейлоризм.</p> <p>Принципы постфордистской организации труда. Интеллектуальные работники (knowledge workers), особенности управления ими.</p> <p>Платформенные, сетевые организации: управление персоналом в них.</p> <p>Особенности моделей корпоративного управления человеческим капиталом.</p> <p>Основные тенденции управления человеческим капиталом в международных транснациональных компаниях. Американский подход к управлению человеческим капиталом.</p> <p>Европейская модель управления человеческим капиталом. Японская модель управления человеческим капиталом.</p> <p>Проблемы управления человеческим капиталом в развивающихся странах. Управление человеческим капиталом на постсоветском пространстве.</p> <p>Приоритетные направления развития человеческого капитала в контексте постглобализации.</p>	2	4	-	-	25	31	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2.	-	К.	Гр.п.	
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Камп)</i>	-	-	-	-	-/2	2						
	<b>Итого</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>108</b>	<b>142</b>						

**Этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций  
для обучающихся очно-заочной формы обучения**

Таблица 3.2

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Кагтэк, Кагт	Всего					
		Семестр 2										
1.	<p>Тема 1. Человеческий капитал как объект управления.</p> <p>Понятие человеческого капитала. Особенности человеческого капитала и его сравнение с физическим капиталом. Структура человеческого капитала. Общий и специфический человеческий капитал. Расширительные трактовки человеческого капитала.</p> <p>Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий. Человеческий и социальный капитал: сходства и различия.</p> <p>Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.</p> <p>Управление человеческим капиталом отдельных индивидов и организаций.</p> <p>Соотношение понятий «управление человеческим капиталом», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».</p>	2	2	-	-	15	19	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2.	Гр.д.	-	-

2.	<p>Тема 2. Стратегия управления человеческим капиталом.</p> <p>Понятия стратегии и политики управления человеческим капиталом.</p> <p>Декомпозиция стратегии управления человеческим капиталом организации: структурные элементы, этапы разработки. Общая стратегия организации и стратегия управления капиталом: варианты взаимосвязи. Классификация стратегий управления человеческим капиталом.</p>	2	4	-	-	20	26	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2.	Гр.д.	К/р	-
3.	<p>Тема 3. Инвестиции в человеческий капитал.</p> <p>Понятие инвестиций в человеческий капитал. Особенности инвестиций в человеческий капитал, отличающие их от других видов инвестиций.</p> <p>Классификации инвестиций в человеческий капитал по структуре (компонентам) инвестиций, по источникам инвестирования, по объекту инвестирования, по форме инвестиций, по уровню социально-экономических систем, в которых происходит инвестирование.</p> <p>Отдача от человеческого капитала и ее формы.</p>	2	4	-	-	20	26	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2.	Гр.д.	-	-

4.	<p>Тема 4. Формирование и развитие человеческого капитала организации.</p> <p>Персонал как носитель человеческого капитала.</p> <p>Обеспечение организации персоналом. Определение потребности в персонале. Разработка требований к должности. Понятие категории «набор персонала».</p> <p>Выбор источников набора персонала. Средства привлечения кандидатов. Отбор работников и его значение для деятельности организации. Методы отбора.</p> <p>Оценка персонала и ее цели. Аттестация персонала как технология управления персоналом. Основные принципы проведения аттестации. Нормативная база организации и проведения аттестации персонала. Основные виды аттестации персонала.</p> <p>Развитие персонала как изменение его личностных ценностей.</p> <p>Обучение как основа развития человеческого капитала. Обучение персонала организации: цели и принципы.</p> <p>Виды и методы обучения.</p> <p>Карьера как результат развития работника. Виды карьеры. Планирование и управление профессиональной карьерой. Кадровый резерв.</p> <p>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Системы классификации потребностей. Взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды. Мотивы и стимулы.</p>	6	4	-	-	30	40	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3.	Гр.д.	К/р	-
----	--	---	---	---	---	----	----	-------------------------------	--	-------	-----	---

5.	<p>Тема 5. Инновационные технологии управления человеческим капиталом: международный и российский опыт.</p> <p>Инновационное управление человеческим капиталом как основа трансформации современной экономики.</p> <p>Инновации и инновационные технологии управления человеческим капиталом.</p> <p>Диджитализация и автоматизация в управлении персоналом. Цифровой тейлоризм.</p> <p>Принципы постфордистской организации труда. Интеллектуальные работники (knowledge workers), особенности управления ими.</p> <p>Платформенные, сетевые организации: управление персоналом в них.</p> <p>Особенности моделей корпоративного управления человеческим капиталом.</p> <p>Основные тенденции управления человеческим капиталом в международных транснациональных компаниях. Американский подход к управлению человеческим капиталом.</p> <p>Европейская модель управления человеческим капиталом. Японская модель управления человеческим капиталом.</p> <p>Проблемы управления человеческим капиталом в развивающихся странах. Управление человеческим капиталом на постсоветском пространстве.</p> <p>Приоритетные направления развития человеческого капитала в контексте постглобализации.</p>	2	2	-	-	27	31	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2.	-	К.	Гр.п.	
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>	-	-	-	-	-/2	2						
	<b>Итого</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>112/2</b>	<b>144</b>						

***Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:***

Групповая дискуссия (Гр.д.)

***Формы текущего контроля:***

Контрольные работы (К/р)

Кейс (К.)

***Формы заданий для творческого рейтинга:***

Групповой проект (/Гр.п.)

### III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

##### Основная литература

1. Голованова, Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия : учеб. пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин ; под общ. ред. А.М. Асалиева. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 88 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004754-6. - Текст : электронный. – Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=355795>
2. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — 235 с. – ISBN 978-5-16-002196-6.  
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=337841>

##### Дополнительная литература:

1. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом: Учебник / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; Под ред. А.Я. Кибанова - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 427 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=327867>
2. Нижегородцев Р.М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах/ Монография. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 290 с. - ISBN –978-5-16-009681-0. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=359792>

##### Нормативные правовые документы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ — Редакция от 30.04.2021 - КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс].

#### ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

<http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;

<https://www.garant.ru/> - Справочно-правовая система Гарант

##### Нормативные правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ).  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая.  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21.12.2001. Одобрен Советом Федерации 26.12.2001.  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

#### ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
2. Информационно-правовая система «Гарант» <http://garant.ru>
3. Информационно-правовая система «Законодательство России» <http://pravo.gov.ru/ips/>

##### Перечень профессиональных баз данных

1. [www.dis.ru/manag](http://www.dis.ru/manag) – журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
2. <https://rjm.spbu.ru/> - журнал «Российский журнал менеджмента»



3. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) – журнал «Управление персоналом»
4. <https://www.gd.ru/> - журнал «Генеральный директор»
5. <http://www.zhuk.net/index.php> - журнал «Управление компанией»

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://www.uisrussia.msu.ru/> - университетская информационная система РОССИЯ
2. <http://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека «КиберЛенинка»
3. <http://www.eup.ru> - научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятиях». Библиотека экономической и управленческой литературы
4. <http://www.economicus.ru> – образовательно-справочный сайт по экономике
5. <http://www.cfin.ru> - Библиотека управления
6. <https://eios.reakf.ru/> - Компьютерная поддержка учебной деятельности Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

**ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

Антивирус Dr. Web Desktop Security Suite Комплексная защита

Браузер Google Chrome, Mozilla Firefox.

**МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: мультимедийными средствами обучения для демонстрации презентаций;

для самостоятельной работы:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

#### IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Положение о курсовых работах (проектах) в ФГБОУ ВО "РЭУ им. Г.В. Плеханова".
- Методические рекомендации по составлению и оформлению междисциплинарного проекта.

#### V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Управление человеческим капиталом» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация ( <i>зачет</i> )	40
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

## VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

### *Курсовая работа/проект*

Курсовая работа/проект по дисциплине «Управление человеческим капиталом» учебным планом не предусмотрены.

### *Перечень вопросов к зачету:*

1. Понятие человеческого капитала.
2. Человеческий капитал и интеллектуальный капитал.
3. Структура человеческого капитала.
4. Отличия человеческого капитала от физического капитала.
5. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий.
6. Человеческий и социальный капитал: сходства и различия.
7. Общая и специфическая подготовка работника.
8. Индивидуальный человеческий капитал: условия формирования.
9. Стратегия управления человеческим капиталом: понятие, способы формирования.
10. Факторы, влияющие на формирование и реализацию стратегии управления человеческим капиталом организации.
11. Понятие политики управления человеческим капиталом организации.
12. Типы политики управления человеческим капиталом организации.
13. Понятие инвестиций в человеческий капитал.
14. Структура инвестиций в человеческий капитал.
15. Источники инвестиций в человеческий капитал.
16. Денежные и неденежные инвестиции в человеческий капитал.
17. Соотношение понятий «управление человеческим капиталом», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».
18. Набор персонала: источники и средства привлечения кандидатов.
19. Отбор персонала: понятие, критерии, методы.
20. Оценка персонала: понятие и цели.
21. Аттестация персонала: принципы и функции.
22. Аттестация персонала: виды, методы оценки.
23. Обучение персонала: понятие, цели и принципы.
24. Методы обучения персонала.
25. Карьера: понятие, виды, стадии.
26. Резерв кадров на выдвижение: понятие, цели, этапы формирования, методы развития.
27. Содержательные теории мотивации и их применение в управлении персоналом гостиничного предприятия.

28. Процессуальные теории мотивации и их применение в управлении персоналом гостиничного предприятия.
29. Стимулирование трудовой деятельности.
30. Инновационные технологии управления человеческим капиталом.
31. Особенности инвестиций в человеческий капитал в условиях цифровой экономики.
32. Проблемы развития человеческого капитала организации малого бизнеса.
33. Влияние инвестиций в здравоохранение на формирование человеческого капитала.
34. Социальные медиа как инновационный инструмент управления человеческим капиталом.
35. Диагностика состояния человеческого капитала организации.
36. Что понимается под стратегическим управлением человеческим капиталом?
37. В чем заключается сущность стратегии и политики управления человеческим капиталом?
38. Каковы структурные элементы и этапы разработки стратегии управления человеческим капиталом организации?
39. Какова взаимосвязь общей стратегии организации и стратегии управления капиталом?
40. Какие классификации стратегий управления человеческим капиталом Вам известны?
41. Связь стратегии управления человеческим капиталом организации с общей стратегией организации.
42. Основные принципы проведения аттестации персонала.
43. Факторы, влияющие на формирование и реализацию стратегии управления человеческим капиталом организации.
44. Понятие политики управления человеческим капиталом организации.
45. Типы политики управления человеческим капиталом организации.
46. Понятие инвестиций в человеческий капитал.
47. Структура инвестиций в человеческий капитал.
48. Источники инвестиций в человеческий капитал.
49. Денежные и неденежные инвестиции в человеческий капитал.
50. Соотношение понятий «управление человеческим капиталом», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».

### ***Типовые кейсы к зачету:***

#### **Кейс. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Далеко не все руководители связывают напрямую показатели эффективности работы организации с показателями формирования и развития человеческого капитала. При этом зачастую недооцениваются показатели вовлеченности и мотивации сотрудников организации, удовлетворенности их оплатой труда, перспективами развития и карьерного роста в организации.

В то время как к прогрессивным менеджерам в последнее время все чаще приходит понимание того, что важно внимательно относиться не только к "внешним клиентам" -

покупателям продукции и потребителям услуг компании. Не меньшего внимания заслуживают свои собственные работники (их принято относить к категории "внутренних клиентов" организации). В последнее время доказано, что только "удовлетворенные", "счастливые" работники способны произвести товар или оказать услугу высокого качества. Печать недовольства на лице работника, его гнетущее внутреннее состояние, помыслы о переходе в другую организацию непременно скажутся на результатах его работы. Особенно это касается тех работников, которые непосредственно контактирует с партнерами, покупателями и клиентами данной организации.

Существует ряд исследований, показывающих как отношение к формированию и развитию человеческого капитала организации, удовлетворенность ее работников сказываются на экономических показателях. Например, специалисты в области маркетинга выявили прямую корреляционную зависимость между степенью удовлетворенности и лояльности работников системы отелей Radisson SAS и степенью удовлетворенности клиентов - потребителей их услуг, а, следовательно, и уровнем прибыли и рентабельности работы организации.

Представляют также интерес результаты исследования, проведенного D. Kravetz на американских предприятиях. В середине 90-х годов он предложил так называемый "индекс прогрессивности" (HR Progressiveness Index) с тем, чтобы оценить прогрессивность управления людьми. Д. Краветс провел поистине комплексное многостороннее исследование. Предложение принять участие в обследовании поступило 500 крупнейшим американским организациям. Принять участие в обследовании согласились 150 компаний. Исследование затрагивало более 50 областей их управленческой деятельности и практики управления человеческим капиталом.

Среди них:

- корпоративная культура;
- прогрессивность взаимодействия внутри организации;
- привлечение работников к управлению;
- обучение работников и их карьерный рост;
- удовлетворенность работников;
- справедливость оценки и поощрения

На основе специально разработанной для этих целей системы балльной оценки были рассчитаны "индексы прогрессивности" по каждой из 150 обследованных организаций. Среди тех организаций, у которых этот индекс оказался самым высоким, были такие всемирно известные компании как, например, IBM, American Medical International, 3M.

После того, как общая оценка прогрессивности управления человеческим капиталом была завершена, Д. Краветс сравнил полученные показатели с финансовыми показателями работы этих организаций, опубликованными в их ежегодных финансовых отчетах. По результатам за пятилетний период работы этих организаций отмечалась высокая корреляционная зависимость между "индексом прогрессивности" и финансовыми показателями их работы, особенно, такими как прибыль и доходы на акцию.

Таким образом, прогрессивность форм и методов управления человеческим капиталом, умение анализировать и прогнозировать последствия, принимаемых в этой области управленческих решений становится все более существенным фактором успешной хозяйственной деятельности организации, ее финансовой стабильности и конкурентоспособности на рынке.

Вопросы для обсуждения.

1. Как бы Вы оценили по пятибалльной системе показатель прогрессивности управления человеческим капиталом на российских предприятиях?

2. Аргументируйте Вашу позицию. Приведите конкретные примеры из практики работы организаций.

3. Что, на Ваш взгляд, необходимо в первую очередь сделать для повышения прогрессивности управления человеческим капиталом?

***Примеры тем групповых дискуссий:***

1. Что понимается под стратегическим управлением человеческим капиталом?
2. В чем заключается сущность стратегии и политики управления человеческим капиталом?
3. Каковы структурные элементы и этапы разработки стратегии управления человеческим капиталом организации?
4. Какова взаимосвязь общей стратегии организации и стратегии управления капиталом?
5. Какие классификации стратегий управления человеческим капиталом Вам известны?

***Примеры типовых заданий для контрольной работы:***

1. Связь стратегии управления человеческим капиталом организации с общей стратегией организации.
2. Основные принципы проведения аттестации персонала.

***Тематика групповых проектов:***

1. Особенности инвестиций в человеческий капитал в условиях цифровой экономики.
2. Проблемы развития человеческого капитала организации малого бизнеса.
3. Влияние инвестиций в здравоохранение на формирование человеческого капитала.
4. Социальные медиа как инновационный инструмент управления человеческим капиталом.
5. Диагностика состояния человеческого капитала организации.

***Типовые кейсы:***

**Кейс. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Далеко не все руководители связывают напрямую показатели эффективности работы организации с показателями формирования и развития человеческого капитала. При этом зачастую недооцениваются показатели вовлеченности и мотивации сотрудников организации, удовлетворенности их оплатой труда, перспективами развития и карьерного роста в организации.

В то время как к прогрессивным менеджерам в последнее время все чаще приходит понимание того, что важно внимательно относиться не только к "внешним клиентам" - покупателям продукции и потребителям услуг компании. Не меньшего внимания заслуживают свои собственные работники (их принято относить к категории "внутренних клиентов" организации). В последнее время доказано, что только "удовлетворенные", "счастливые" работники способны произвести товар или оказать услугу высокого качества.

Печать недовольства на лице работника, его гнетущее внутреннее состояние, помыслы о переходе в другую организацию непременно скажутся на результатах его работы. Особенно это касается тех работников, которые непосредственно контактирует с партнерами, покупателями и клиентами данной организации.

Существует ряд исследований, показывающих как отношение к формированию и развитию человеческого капитала организации, удовлетворенность ее работников сказываются на экономических показателях. Например, специалисты в области маркетинга выявили прямую корреляционную зависимость между степенью удовлетворенности и лояльности работников системы отелей Radisson SAS и степенью удовлетворенности клиентов - потребителей их услуг, а, следовательно, и уровнем прибыли и рентабельности работы организации.

Представляют также интерес результаты исследования, проведенного D. Kravetz на американских предприятиях. В середине 90-х годов он предложил так называемый "индекс прогрессивности" (HR Progressiveness Index) с тем, чтобы оценить прогрессивность управления людьми. Д. Краветс провел поистине комплексное многостороннее исследование. Предложение принять участие в обследовании поступило 500 крупнейшим американским организациям. Принять участие в обследовании согласились 150 компаний. Исследование затрагивало более 50 областей их управленческой деятельности и практики управления человеческим капиталом.

Среди них:

- корпоративная культура;
- прогрессивность взаимодействия внутри организации;
- привлечение работников к управлению;
- обучение работников и их карьерный рост;
- удовлетворенность работников;
- справедливость оценки и поощрения

На основе специально разработанной для этих целей системы балльной оценки были рассчитаны "индексы прогрессивности" по каждой из 150 обследованных организаций. Среди тех организаций, у которых этот индекс оказался самым высоким, были такие всемирно известные компании как, например, IBM, American Medical International, 3M.

После того, как общая оценка прогрессивности управления человеческим капиталом была завершена, Д. Краветс сравнил полученные показатели с финансовыми показателями работы этих организаций, опубликованными в их ежегодных финансовых отчетах. По результатам за пятилетний период работы этих организаций отмечалась высокая корреляционная зависимость между "индексом прогрессивности" и финансовыми показателями их работы, особенно, такими как прибыль и доходы на акцию.

Таким образом, прогрессивность форм и методов управления человеческим капиталом, умение анализировать и прогнозировать последствия, принимаемых в этой области управленческих решений становится все более существенным фактором успешной хозяйственной деятельности организации, ее финансовой стабильности и конкурентоспособности на рынке.

Вопросы для обсуждения.

1. Как бы Вы оценили по пятибалльной системе показатель прогрессивности управления человеческим капиталом на российских предприятиях?

2. Аргументируйте Вашу позицию. Приведите конкретные примеры из практики работы организаций.

3. Что, на Ваш взгляд, необходимо в первую очередь сделать для повышения прогрессивности управления человеческим капиталом?

### **Типовая структура зачетного задания**

<i>Наименование оценочного материала</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>10</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>10</i>
<i>Кейс</i>	<i>20</i>

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания**

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
<b>85 – 100 баллов</b>	<b>«зачтено»</b>	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.	<b>Продвинутый</b>
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять	



				потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
		УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; <b>Знает</b> современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	
70 – 84 балла в	«зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.	Повышенный
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа	

				командных ролей <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
		УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; <b>Знает</b> современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	
<b>50 – 69 балло в</b>	<b>«зачтено»</b>	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> определять свою	<b>Базовый</b>

				роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.	
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
		УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; <b>Знает</b> современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	
менее 50 баллов в	«не зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	<b>Не знает на базовом уровне:</b> основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации	<b>Компетенции не сформированы</b>

		команде		<p>групповой работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.</p>	
			<p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия</p>	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями</p>	
		<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе</p>	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования;</p> <p><b>Знает</b> современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности</p>	

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»**  
**Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова**

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.16 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ**

**Направление подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

**Направленность (профиль) программы**  
**МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Уровень высшего образования**      ***Бакалавриат***

Краснодар – 2023 г.

## 1. Цель и задачи дисциплины:

Целью учебной дисциплины «Управление человеческим капиталом» является формирование высококвалифицированных управленцев, обладающих всесторонними знаниями и компетенциями в области управления человеческим капиталом для эффективного осуществления профессиональной деятельности.

Задачи учебной дисциплины «Управление человеческим капиталом»:

- изучение теоретических основ, методов и форм управления человеческим капиталом; обучение эффективным технологиям в области управления человеческим капиталом; развитие у студентов практических навыков анализа новых подходов к совершенствованию управления человеческим капиталом;
- выстраивание и реализация персональной траектории непрерывного образования и саморазвития на его основе;
- понимание основных аспектов межличностных и групповых коммуникаций;
- применение методов командного взаимодействия.

## 2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
1.	Тема 1. Человеческие ресурсы организации как объект HR–менеджмента
2.	Тема 2. Организация процесса набора и процедура отбора персонала
3.	Тема 3. Деловая оценка и аттестация персонала
4.	Тема 4. Командообразование в организации
5.	Тема 5. Управление профессиональной адаптацией работников
6.	Тема 6. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника
7.	Тема 7. Стратегические аспекты развития человеческого капитала
8.	Тема 8. Управление конфликтами в организации
9.	Тема 9. Мотивация и стимулирование персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание
<b>Трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. / 144 часа</b>	

**Форма контроля – зачет**

### Составитель:

Доцент кафедры корпоративного и государственного управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, к.э.н. И.Ю. Лопатина