

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

_____ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.10.02

(Индекс дисциплины)

Теория человеческого капитала

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **56**

Код

Экономической теории

Наименование кафедры

Направление подготовки:

38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки:

Управление человеческими ресурсами

Уровень образования:

бакалавриат

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	108		108
	Аудиторные занятия	68		8
	Лекции	34		4
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	34		4
	Самостоятельная работа	40		96
	Промежуточная аттестация			4
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			
	Зачет	7		9
	Контрольная работа			9
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		3		3

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная							3					
Очно-заочная												
Заочная								0,5	2,5			

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

и на основании учебных планов № 1/1/687; 1/3/688

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области теории человеческого капитала

1.3. Задачи дисциплины

- Рассмотреть различные концепции теории человеческого капитала,
- Раскрыть методологию, глоссарий, сущностные характеристики и формы проявления человеческого капитала применительно к различным уровням экономики,
- Использовать методологию теории человеческого капитала в научных исследованиях и проектах, изучающих современное состояние человеческого капитала России,
- Овладеть механизмом управления человеческим капиталом и особенностями его реализации применительно к экономике России.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОПК-2	Способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости принимаемых решений	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: Основные положения теории человеческого капитала и ее организационно-управленческие приложения Уметь: Использовать категориально-понятийный аппарат теории человеческого капитала в профессиональной деятельности Владеть: Навыками принятия организационно-управленческих решений в области человеческого капитала с позиции социальной ответственности бизнеса		
ОПК-3	Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: Концептуальные методологические аспекты теории человеческого капитала Уметь: Использовать глоссарий, методологические критерии и подходы теории человеческого капитала в управлении человеческими ресурсами Владеть: Навыками использования актуальных технологий управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях экономики		
ПК-2	Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления	второй

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
	персонала, в том числе в межкультурной среде	
<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>Знать: Современные концепции управления человеческими ресурсами, основанные на теории человеческого капитала</p> <p>Уметь: Использовать методологию теории человеческого капитала в управлении межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>Владеть: Навыками разрешения конфликтных ситуаций и проектирования различных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом</p>		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Корпоративная социальная ответственность, Социальная политика (ОПК-2);
- Управление человеческими ресурсами (ОПК-3);
- Стратегический менеджмент (ОПК-3);
- Конфликтология, Этика бизнеса, Социальная ответственность бизнеса (ПК-2).

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Методология познания теории человеческого капитала			
Тема 1. Экономические категории и законы, характеризующие положение человека в системе современного общественного производства	11		10
Тема 2. Генезис теории человеческого капитала	11		10
Тема 3. Характеристика человеческого капитала	11		12
Тема 4. Структурные и функциональные элементы человеческого капитала	11		12
Текущий контроль 1 (Опрос)	2		
Учебный модуль 2. Человеческий капитал в условиях инновационной экономики			
Тема 5. Новые явления в развитии человеческого капитала	11		12
Тема 6. Конкурентоспособность человеческого капитала	11		11
Тема 7. Инвестиции в человеческий капитал	11		10
Тема 8. Образование как фактор развития человеческого капитала	11		11
Тема 9. Организация и стратегия управления человеческого капитала на микро- и макроуровнях экономики	10		10
Текущий контроль 2 (Опрос/Контрольная работа)	2		6
Промежуточная аттестация по дисциплине (Зачет)	6		4
ВСЕГО:	108		108

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	7	4				
2	7	4			8	1
3	7	4				
4	7	4			8	1
5	7	4				

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
6	7	4			8	1
7	7	4				
8	7	4			8	1
9	7	1				
ВСЕГО:		34				4

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Экономические категории и законы, характеризующие положение человека в системе современного общественного производства (групповое задание)	7	4				
2	Генезис теории человеческого капитала (групповое задание)	7	4			9	2
3	Характеристика человеческого капитала (групповое задание)	7	4				
4	Структурные и функциональные элементы человеческого капитала (дискуссия)	7	4			9	2
5	Новые явления в развитии человеческого капитала (дискуссия)	7	4				
6	Конкурентоспособность человеческого капитала (дискуссия)	7	4				
7	Инвестиции в человеческий капитал (групповое задание)	7	4				
8	Образование как фактор развития человеческого капитала (групповое задание)	7	4				
9	Организация и стратегия управления человеческого капитала на микро- и макроуровнях экономики (дискуссия)	7	1				
ВСЕГО:		34					4

3.3. Лабораторные занятия – не предусмотрено.

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1,2	Опрос	7	2				

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1-2	Контрольная работа					9	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	7	20			8	14
Усвоение теоретического материала					9	30
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	7	14			9	46
Выполнение домашних заданий					9	6
Подготовка к зачету	7	6			9	4
ВСЕГО:		40				100

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	Проблемная лекция, лекция-диалог	6		2
Практические и семинарские занятия	Поиск вариантов решения проблемных ситуаций, опрос, соревнование малых групп обучающихся	6		2
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.			
ВСЕГО:		12		4

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций и практических занятий. Проведение опроса	40	1 балла за посещение каждого занятия (всего 68 занятий в семестре), максимум 68 баллов; 2 балла за каждый правильный ответ при опросе (не менее 8 вопросов, 2 опроса), максимум 32 балла
2	Сдача зачета	60	Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – до 20 баллов за вопрос (всего 4 вопроса), максимум 80 баллов Решение практического задания (1 задача), максимум 20 баллов
	Итого (%):	100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60	3 (удовлетворительно)	
40 – 50		
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
1 – 16		
0		

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2018. — 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85237.html> – ЭБС «IPRbooks».
2. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>– ЭБС «IPRbooks».
3. Шлендер П.Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.]— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Бирман Л.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.А. Бирман.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дело, 2018.— 346 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/95136.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Человеческий капитал и обеспечение устойчивого социально-экономического развития России: монография / под ред. проф. А. В. Демидова, проф. И. В. Ильинского, проф. А. Г. Макарова, проф. А. Е. Рудина. – СПб.: СПбГУПТД, 2016. – 433 с. - Режим доступа: <http://www.publish.sutd.ru>

б) дополнительная учебная литература

6. Борисова А.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Борисова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017.— 112 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html>.— ЭБС «IPRbooks».
7. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Елкин С.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>.— ЭБС «IPRbooks».
8. Кузнецов, И. Н. Делопроизводство: учебно-справочное пособие / И. Н. Кузнецов. – М.: Дашков и К., 2019. – 406 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85215.html> – ЭБС «IPRbooks».
9. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 220 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83142.html>– ЭБС «IPRbooks».
10. Михайлина, Г. И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2018. – 280 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85236.html> – ЭБС «IPRbooks».

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Управление человеческими ресурсами. Самостоятельная работа. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Ильинский И.В. — СПб.: СПбГУПТД, 2017. — 25 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017478, по паролю.
2. Стратегия управления человеческими ресурсами. Интерактивные формы практических занятий. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания /

Сост. Ильинский И.В. — СПб.: СПбГУПТД, 2017.— 26 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017479, по паролю.

3. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811, по паролю.
4. Организация самостоятельной работы обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. – СПб.: СПГУТД, 2014. – 26 с. – Режим доступ http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550, по паролю.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL:http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. *Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».* <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL:http://sutd.ru/studentam/extramural_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL:http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. [URL:http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/)

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Офисный пакет Microsoft Office, Windows 10
2. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc,
3. Office 2016. (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
4. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
5. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
6. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Стандартно-оборудованная аудитория.
2. Видеопроектор с экраном.
3. Компьютер/ноутбук.

8.6. Иные сведения и (или) материалы – не предусмотрены.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагаются основные положения курса, иллюстрируемые конкретными примерами, используются данные зарубежного и отечественного опыта по данной проблематике.</p> <p>Освоение лекционного материала предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none">• проработка рабочей программы в соответствии с изучаемой темой;• ведение конспекта лекций, в котором кратко, систематично и последовательно зафиксированы основные положения, формулировки и выводы, помечены важные мысли, выделены ключевые слова и термины;• разъяснение терминов, понятий, которое осуществляется с помощью энциклопедий, словарей и справочников, с выписыванием полученных

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
	<p>толкований в тетрадь;</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа с теоретическим материалом, приведенным в списке рекомендованной литературы.
Практические занятия	<p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса. Обучающиеся работают с конкретными ситуационными заданиями, овладевают методами сбора, анализа и обработки данных для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике. Обучающиеся получают навыки работы в малых группах; развивают организаторские способности по подготовке коллективных проектов.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает выполнение следующих видов работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа с конспектом лекций; • подготовка ответов к контрольным вопросам; • изучение рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.).
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.
Самостоятельная работа	<p>Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и других источников информации; • выполнения контрольной работы; • подготовки к контрольным работам и зачету. <p>Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя. Следует предварительно изучить методические указания по выполнению самостоятельной работы, контрольной работы, имеющиеся в электронной библиотеке университета. При подготовке к зачету необходимо ознакомиться с демонстрационным вариантом задания (перечнем вопросов, пр.), проработать конспекты лекций и практических занятий, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя.</p>

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции и / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОПК-2/второй	Раскрывает понятийно-категориальный аппарат дисциплины, классифицирует принципы и задачи ее организационно-управленческих решений	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов к устному собеседованию (18 вопросов)
	Предлагает наиболее эффективные и методически обоснованные организационно-управленческие решения применительно к процессу управления человеческим капиталом	Практическое задание	Перечень практических заданий (9 заданий).
	Применяет современные технологии	Практическое	Перечень практических заданий

Код компетенции и / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	управления человеческим капиталом с учетом социальной значимости принимаемых решений применительно к различным уровням экономики	задание	(9 заданий).
ОПК-3/второй	<p>Описывает сущностные характеристики и различные элементы теории человеческого капитала</p> <p>Предлагает оптимальные и методически обоснованные решения в области управления человеческими ресурсами</p> <p>Реализует современные технологии управления человеческими ресурсами</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов к устному собеседованию (18 вопросов)</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p>
ПК-2/второй	<p>Излагает и интерпретирует современные технологии управления персоналом</p> <p>Выбирает эффективные решения исследовательской, организационной и экономической задачи при проектировании коммуникаций в организации</p> <p>Реализует современные технологии управления коммуникациями в организации</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов к устному собеседованию (18 вопросов)</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p>

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
		Устное собеседование
86 - 100	5 (отлично)	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
75 – 85	4 (хорошо)	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
61 – 74		Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
51 - 60	3 (удовлетворительно)	Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
40 – 50		Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом выявлены существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница)

		важных терминов. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользование подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки). Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Что представляет собой экономический закон?	1
2	В чем различие между экономическим законом и экономической категорией?	1
3	Дайте характеристику положения человека в работах философов Древнего мира.	2
4	Проведите анализ рабочей силы в качестве экономической категории.	2
5	Рассмотрите существенные черты человеческого капитала.	3
6	Какое место занимает человеческий капитал в инновационном производстве?	3
7	Проведите анализ роли человеческого капитала в инновационной экономике.	4
8	Какие существуют уровни познания и управления человеческим капиталом?	4
9	Каким образом человеческий капитал обеспечивает экономический рост общества?	5
10	Роль человеческого капитала в обеспечении научно-технического прогресса.	5
11	Что представляет собой конкурентоспособность человеческого капитала?	6
12	Раскройте основные факторы конкурентоспособности человеческого капитала.	6
13	Что представляют собой инвестиции в человеческий капитал как экономическая категория?	7
14	Раскройте процесс инвестиций в человеческий капитал.	7
15	Какова роль образования в современном производстве?	8
16	Какие функции выполняет система образования?	8
17	Дайте характеристику рынка труда и его наиболее важных категорий.	9
18	Как происходит государственное регулирование рынка труда?	9

Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия типовых задач (задач, кейсов)	Ответ
1	Тема 1. Экономические категории и законы, характеризующие положение человека в системе современного общественного производства Почему культура производства выступает в качестве производительной силы общества?	В условиях индустриальной экономики существовало жесткое разделение на производственную и непроизводственную сферы. Культура относилась к последней. В условиях инновационной экономики многие элементы и производственные сферы играют производительную роль, выступают важным фактором экономического роста, повышение качества продукции и ее конкурентоспособности. Культура производства относится к таким элементам.
2	Тема 2. Генезис теории человеческого капитала В чем существуют различия между понятиями «рабочая сила» и «человеческий	Рабочая сила – категория индустриальной экономики, а человеческий капитал – инновационной. Человеческий капитал обладает способностью накапливаться, обладает синергетическим эффектом. На всех уровнях экономики это приоритетный фактор экономического роста. Человеческий

	капитал»?	капитал в разы превосходит физический капитал.
3	<p>Тема 3. Характеристика человеческого капитала</p> <p>Какие существуют определения, понятия «человеческий капитал»?</p>	<p>Разные школы по-разному определяют человеческий капитал. Существуют следующие подходы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ресурсный подход (капитал определяется как совокупность ресурсов); - социально-экономический подход (капитал определяется как совокупность социально-экономических отношений); - институциональный подход (капитал определяется как наличие определенных институтов и форм); - реализационный подход (капитал определяется как совокупность определенных активов и форм)
4	<p>Тема 4. Структурные и функциональные элементы человеческого капитала</p> <p>Какие общие черты и различия существуют между отдельными элементами человеческого капитала?</p>	<p>Современная экономическая мысль выделяет: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, капитал образования, социальный капитал, коммуникационный капитал, информационный и др.</p> <p>Общие черты: носитель, реализация, функциональное назначение, движение.</p> <p>Различия связаны с формами проявления: создания какого-либо знания, специфические носители, особые формы создания и функционирования.</p>
5	<p>Тема 5. Новые явления в развитии человеческого капитала</p> <p>Что представляет собой коммуникационный капитал?</p>	<p>Коммуникационный капитал – новая форма капитала. Он возникает в условиях информационно-сетевой экономики глобального типа. Способность создавать, получать, распространять информацию – важнейшие характеристики данного капитала. Он имеет своих носителей на всех уровнях экономики, а также особую сферу деятельности – информационную, реализуемую в глобальной сети – Интернете.</p>
6	<p>Тема 6. Конкурентоспособность человеческого капитала</p> <p>Какие факторы повышают и снижают конкурентоспособность человеческого капитала?</p>	<p>Конкурентоспособность – важнейшая характеристика капитала, связанная с механизмами его реализации. Конкурентоспособность реализуется применительно к различным уровням экономики: индивидуальному, коллективному, мезо-, макро- и мегауровням. Такие факторы как уровень образования, культуры, здоровья, инновации, объем инвестиций и др. могут как увеличить так и снизить конкурентоспособность человеческого капитала.</p>
7	<p>Тема 7. Инвестиции в человеческий капитал</p> <p>Какие существуют источники инвестиций в человеческий капитал?</p>	<p>Основными источниками инвестиций в человеческий капитал являются инвестиции государства, фирм и корпораций, домашних хозяйств, общественных и международных организаций. При этом каждый источник имеет особенности и конкретные каналы и формы инвестиций. Приоритетными из них являются государственные и корпоративные инвестиции.</p>
8	<p>Тема 8. Образование как фактор развития человеческого капитала</p> <p>Какая связь существует между образованием и человеческим капиталом?</p>	<p>Образование выступает как важнейший фактор формирования и развития человеческого капитала. Без образования сформировать человеческий капитал невозможно. При этом образование формирует все составные элементы человеческого капитала: социальный капитал, коммуникационный капитал, информационный капитал. В развитых странах мира образованию придают приоритетное значение. В настоящее</p>

		время реализуется концепция непрерывного образования.
9	Тема 9. Организация и стратегия управления человеческого капитала на микро- и макроуровнях экономики Как государство может воздействовать на рынок труда?	Государство имеет прямые и косвенные регуляторы воздействия на рынок труда. Государство определяет юридические нормы и правила этого воздействия. Речь идет о трудовом законодательстве, где прописаны порядок приема и увольнения работников, продолжительность рабочего дня, квотирование для определенных социальных групп населения. Кроме того имеются экономические формы воздействия: минимальный уровень заработной платы, требования к условия труда, лицензирование, фискальная и кредитно-бюджетная политика.

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена, зачета и / или защите курсовой работы) и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная*

*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

10.3.3. Особенности проведения (экзамена, зачета и / или защиты курсовой работы)

Зачет проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 40 мин. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса.