

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.01 Теория человеческого капитала

Учебный план: 2025-2026 38.03.02 ИФСТЗ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-175.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

| Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа обучающихся | | Сам. работа | Контроль, час. | Трудоё мкость, ЗЕТ | Форма промежуточной аттестации | |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|--------------------------|--------------------------------------|---------|
| | Лекции | Практ. занятия | | | | | |
| 3 | УП | 16 | 16 | 85 | 27 | 4 | Экзамен |
| | РПД | 16 | 16 | 85 | 27 | 4 | |
| Итого | УП | 16 | 16 | 85 | 27 | 4 | |
| | РПД | 16 | 16 | 85 | 27 | 4 | |

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

старший преподаватель _____

Домбровская Наталия
Вениаминовна

доцент _____

Плешакова Елена
Алексеевна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории _____

Лизовская Вероника
Владимировна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой _____

Лизовская Вероника
Владимировна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающегося в области практического применения и анализа теории человеческого капитала

1.2 Задачи дисциплины:

- Рассмотреть различные концепции теории человеческого капитала,
- Проанализировать историю развития теории человеческого капитала, основы психологии труда, основные подходы к развитию персонала и повышению стоимости человеческого капитала,
- Раскрыть методологию, глоссарий, сущностные характеристики и формы проявления человеческого капитала применительно к различным уровням экономики.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Управление карьерой и личная эффективность

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| |
|--|
| ПК-2: Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала в процессе осуществления процедур кадрового менеджмента |
| Знать: основы психологии труда, основные подходы к развитию персонала и повышению стоимости человеческого капитала |
| Уметь: определять направления профессионального развития для повышения стоимости человеческого капитала |
| Владеть: навыками разработки мероприятий по развитию персонала организации и повышению стоимости человеческого капитала |
| ПК-3: Способен реализовывать корпоративную социальную политику организации |
| Знать: основные понятия, термины, сущность и современные тенденции, методы и процедуры в сфере управления человеческими ресурсами, основные нормативно-правовые акты в социальной сфере |
| Уметь: применять понятийный и категориальный аппарат теории человеческого капитала при разработке планов и программ социального развития организации |
| Владеть: инструментами теории человеческого капитала при разработке планов и программ социального развития организации |

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий | Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа | | СР (часы) | Инновац. формы занятий | Форма текущего контроля |
|--|---------------------------|-------------------|---------------|--------------|------------------------------|-------------------------------|
| | | Лек. (часы) | Пр. (часы) | | | |
| Раздел 1. Эволюция теории человеческого капитала | 3 | | | | | Д,О |
| Тема 1. Генезис теории человеческого капитала. Зарождение идей теории человеческого капитала. Классический этап развития теории человеческого капитала. Неклассический этап развития теории человеческого капитала. Современный этап развития теории человеческого капитала. Развитие теории человеческого капитала | | 2 | | 6 | ГД | |
| Тема 2. Подходы к определению человеческого капитала. Понятие человеческого капитала в экономике, социологии, психологии и других науках. Развитие понятия человеческий капитал. Практическое занятие: Анализ определений человеческого капитала | | 1 | 1 | 6 | ГД | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|----|----|---|
| Тема 3. Виды человеческого капитала. Виды человеческого капитала: по степени ограниченности применения, по формам воплощения, по основным формам формирования и накопления, по отношению к процессу воспроизводства. Структурные и функциональные элементы человеческого капитала. Практическое занятие: Исследование видов человеческого капитала | | 1 | 1 | 6 | ГД | |
| Раздел 2. Подходы к оценке человеческого капитала | | | | | | |
| Тема 4. Макроэкономические показатели развития человеческого капитала. Человеческий капитал и человеческий потенциал страны. Основные макроэкономические показатели, характеризующие развитие человеческого потенциала. Их связь с вопросами инновационного развития страны. Практическое занятие: Анализ макроэкономических показателей, характеризующих человеческий капитал | | 2 | 2 | 8 | ГД | О |
| Тема 5. Основные методы оценки человеческого капитала. Оценка на основе инвестиций в развитие, подсчета затрат на основе издержек на персонал, по капитализации будущих доходов, комбинированный метод Витстейна. Метод измерения индивидуальной стоимости работника, метод натуральных показателей, индекс развития человеческого потенциала. Практическое занятие: Оценка человеческого капитала | | 2 | 2 | 10 | ГД | |
| Раздел 3. Инвестиции в человеческий капитал | | | | | | |
| Тема 6. Жизненный цикл человеческого капитала и проблема инвестирования. Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала. Проблема инвестиций на разных этапах жизненного цикла человеческого капитала. Практическое занятие: Изучение жизненного цикла человеческого капитала | | 2 | 2 | 15 | ГД | О |
| Тема 7. Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал. Уровни и источники инвестиций. Инвестиции в отдельные виды человеческого капитала. Практическое занятие: Расчет объема инвестиций в человеческий капитал | | 2 | 2 | 12 | ГД | |
| Тема 8. Эффективность инвестирования в человеческий капитал. Метод капитализации деловой репутации. Метод оценки затрат на замещение. Метод чистой выгоды и прочие методы. Практическое занятие: Расчёты эффективности вложений в человеческий капитал по разным уровням образования. | | 2 | 2 | 10 | ГД | |

| | | | | | |
|--|--|------|----|-------|------|
| Раздел 4. Развитие человеческого капитала и HR-технологии | | | | | |
| Тема 9. Человеческий капитал, как основа развития в инновационной экономике. Особенности и значение человеческого капитала в инновационной экономике. Опыт зарубежных стран в вопросе развития человеческого капитала. Передовые практики. Социальный капитал. Практическое занятие: Передовые практики развития человеческого капитала | | 1 | 2 | 4 | ДС,Д |
| Тема 10. Современные технологии и приемы развития человеческого капитала. Социально-экономическая политика государства и ее влияние на развитие человеческого капитала. Экономическая и кадровая политика государства и их влияние на развитие человеческого капитала. Практическое занятие: HR-технологии для развития человеческого капитала | | 1 | 2 | 8 | |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО) | | 16 | 16 | 85 | |
| Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен) | | 2,5 | | 24,5 | |
| Всего контактная работа и СР по дисциплине | | 34,5 | | 109,5 | |

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

| Код компетенции | Показатели оценивания результатов обучения | Наименование оценочного средства |
|-----------------|---|---|
| ПК-3 | Описывает способы интегрирования корпоративной социальной деятельности в теорию и практику стратегического управления человеческими ресурсами. Выявляет перспективы социального развития организации в предложенной ситуации. Анализирует и оценивает уровень социального развития организации в предложенной ситуации. | Вопросы для устного собеседования Практико-ориентированные задания |
| ПК-2 | Перечисляет факторы, формирующие человеческий капитал и повышающие его стоимость Проводит анализ человеческого капитала и делает вывод о проблемных зонах развития человеческого капитала Разрабатывает планы развития человеческого капитала компании | Вопросы для устного собеседования Практико-ориентированные задания |

5.1.2 Система и критерии оценивания

| Шкала оценивания | Критерии оценивания сформированности компетенций | |
|-------------------------|---|-------------------|
| | Устное собеседование | Письменная работа |
| 5 (отлично) | Полный ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание формирования и использования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в сфере управления. Критический, оригинальный подход к решению нестандартных мотивационных ситуаций. Качество выполнения всех элементов задания полностью соответствует всем предъявляемым требованиям. | |
| 4 (хорошо) | Ответы на вопросы полные, демонстрирующие изучение всех обязательных источников информации по дисциплине. Подход к изучению материала стандартный, не отличающийся оригинальностью | |
| 3 (удовлетворительно) | Ответы на вопросы базируются в основном только на использовании лекционного материала. Демонстрируется общее понимание предмета, без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам. | |
| 2 (неудовлетворительно) | Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины | |

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

| № п/п | Формулировки вопросов |
|-----------|--|
| Семестр 3 | |
| 1 | Зарождение идей теории человеческого капитала. |
| 2 | Классический этап развития теории человеческого капитала. |
| 3 | Неклассический этап развития теории человеческого капитала. |
| 4 | Современный этап развития теории человеческого капитала. |
| 5 | Подходы к определению человеческого капитала. |
| 6 | Понятие человеческого капитала в экономике, социологии, психологии и других науках. |
| 7 | Развитие понятия человеческий капитал. |
| 8 | Виды человеческого капитала. |
| 9 | Структурные и функциональные элементы человеческого капитала. |
| 10 | Макроэкономические показатели развития человеческого капитала. |
| 11 | Человеческий капитал и человеческий потенциал страны. |
| 12 | Основные макроэкономические показатели, характеризующие развитие человеческого потенциала. |
| 13 | Связь вопросов развития человеческого капитала с инновационным развитием страны. |
| 14 | Основные методы оценки человеческого капитала. |
| 15 | Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в развитие и подсчета затрат. |
| 16 | Оценка человеческого капитала на основе издержек на персонал. |
| 17 | Оценка человеческого капитала на основе капитализации будущих доходов. |
| 18 | Оценка человеческого капитала с применением комбинированного метода Витстейна. |

| | |
|----|---|
| 19 | Оценка человеческого капитала с применением метода измерения индивидуальной стоимости работника. |
| 20 | Оценка человеческого капитала с применением метода натуральных показателей. |
| 21 | Оценка человеческого капитала с использованием индекса развития человеческого потенциала. |
| 22 | Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала. |
| 23 | Проблема инвестиций на разных этапах жизненного цикла человеческого капитала. |
| 24 | Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал. |
| 25 | Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал. |
| 26 | Уровни и источники инвестиций в человеческий капитал. |
| 27 | Инвестиции в отдельные виды человеческого капитала. |
| 28 | Эффективность инвестирования в человеческий капитал. |
| 29 | Метод капитализации деловой репутации. |
| 30 | Метод оценки затрат на замещение. |
| 31 | Метод чистой выгоды и прочие методы. |
| 32 | Особенности и значение человеческого капитала в инновационной экономике. |
| 33 | Опыт зарубежных стран в вопросе развития человеческого капитала. |
| 34 | Понятие и сущность социального капитала. |
| 35 | социально-экономическая политика государства и ее влияние на развитие человеческого капитала. Экономическая и кадровая политика государства и их влияние на развитие человеческого капитала. |
| 36 | Экономическая и кадровая политика государства и их влияние на развитие человеческого капитала. |

5.2.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Задание 1. Анализ вложений в человеческий капитал на личном примере

Проведите ретроспективный анализ вашего прошлого опыта, относящегося к инвестициям в собственный человеческий капитал. Обратите внимание на любые вложения, связанные с образованием, здоровьем, развитием профессиональных навыков и личным ростом. Опишите, как каждое вложение повлияло на вашу карьеру и текущие достижения. В конце сделайте вывод о том, какое из вложений оказалось наиболее выгодным и важным для вашего профессионального роста.

Отчёт: Сообщение (2-3 минуты)

Задание 2. Исследование рынка труда и требований к человеческому капиталу

Выберите интересующую вас профессию или область деятельности (например, программист, маркетолог, врач, дизайнер и т.д.). Изучите современные требования работодателей к специалистам в этой области. Определите, какие навыки, знания и компетенции являются ключевыми для успеха на сегодняшнем рынке труда. Исходя из собранной информации, дайте рекомендации молодым специалистам, стремящимся развиваться в данной области.

Отчёт: Доклад (5–7 минут).

Задание 3. Разработка персонального плана развития человеческого капитала

Составьте персональный план развития вашего человеческого капитала. Укажите текущие навыки и компетенции, которые требуют улучшения или дополнения. Зафиксируйте цели, которые хотите достичь, и способы их достижения (образовательные программы, дополнительное обучение, чтение специальной литературы, стажировки и т.д.). Рассчитайте приблизительные финансовые и временные затраты на реализацию плана. Завершите план списком шагов, которые вы планируете предпринять немедленно.

Отчёт: План (1–2 страницы + график или таблица).

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная + Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Экзамен проводится в устной форме. На подготовку ответа по билету студенту отводится 40 мин. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса и решить практико-ориентированное задание.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

| Автор | Заглавие | Издательство | Год издания | Ссылка |
|--|--|--|-------------|---|
| 6.1.1 Основная учебная литература | | | | |
| Подберёзкин, А. И., Родионов, О. Е. | Человеческий капитал и национальная безопасность | Москва: Прометей | 2020 | https://www.iprbooks.hop.ru/125687.html |
| Земенцкий Ю. В., Фрейдкина Е. М. | Управленческая экономика | Санкт-Петербург: СПбГУПТД | 2023 | http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=20235052 |
| 6.1.2 Дополнительная учебная литература | | | | |
| Диденко, Д. В. | Интеллектуалоемая экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально- экономическом развитии | Санкт-Петербург: Ай Пи Ар Медиа | 2024 | https://www.iprbooks.hop.ru/137004.html |
| Шляхтова, Л. М., Дятлова, Е. А. | Макроэкономика | Москва: Ай Пи Ар Медиа | 2024 | https://www.iprbooks.hop.ru/132836.html |
| Гордеева, С. С., Лебедева-Несевря, Н. А., Хачатрян, Л. А., Барг, А. О., Сомхишвили, К. О., Сирковская, Т. В., Соловьев, С. С., Безруков, А. В., Волегов, В. С., Сироткин, П. Ф., Воронова, К. А., Гимранова, Г. А., Кетов, И. В., Прокофьева, А. В., Шляпина, А. С., Плотникова, Е. Б., Кузнецов, А. Е., Маркова, Ю. С., Кузнецова, А. Е., Гордеевой, С. С. | Человеческий потенциал в современном обществе: состояние, перспективы развития | Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет | 2023 | https://www.iprbooks.hop.ru/139958.html |
| Кязимов, К. Г. | Формирование профессиональной компетентности в процессе обучения и управления человеческими ресурсами | Саратов: Вузовское образование | 2019 | http://www.iprbookshop.ru/78222.html |
| Барбарская, М. Н. | Основы управления человеческими ресурсами | Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ | 2019 | http://www.iprbookshop.ru/111395.html |

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: <https://fgistp.economy.gov.ru/>

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

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

| Аудитория | Оснащение |
|----------------------|---|
| Лекционная аудитория | Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска |
| Учебная аудитория | Специализированная мебель, доска |