

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) ОЗО №1-3-175.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

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

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

План учебного процесса

| Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа обучающихся | | Сам. работа | Контроль, час. | Трудоё мкость, ЗЕТ | Форма промежуточной аттестации |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| | Лекции | Практ. занятия | | | | |
| 1 | УП | 4 | 32 | | 1 | |
| | РПД | 4 | 32 | | 1 | |
| 2 | УП | 4 | 95 | 9 | 3 | Экзамен |
| | РПД | 4 | 95 | 9 | 3 | |
| Итого | УП | 4 | 127 | 9 | 4 | |
| | РПД | 4 | 127 | 9 | 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 | 1 | | | | | 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. | | 1 | | 6 | ГД | |
| Тема 2. Подходы к определению человеческого капитала. Понятие человеческого капитала в экономике, социологии, психологии и других науках. Развитие понятия человеческий капитал. | | 0,5 | | 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. | | 0,5 | | 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. | | 1 | | 6 | 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. | | 1 | | 8 | ГД | |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО) | | 4 | | 32 | | |
| Консультации и промежуточная аттестация - нет | | 0 | | | | |
| Раздел 3. Инвестиции в человеческий капитал | 2 | | | | | О |
| 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 | | | 1 | 27 | ГД | |
| 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 | | | 1 | 24 | 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. | | | 1 | 21 | 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 | | 0,5 | 9 | | 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 | | 0,5 | 14 | | |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО) | | 4 | 95 | | |
| Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен) | | 2,5 | 6,5 | | |
| Всего контактная работа и СР по дисциплине | | 10,5 | 133,5 | | |

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. | |
| 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 |

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 |
|--------|--|
| Курс 2 | |
| 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. | Интеллектуалоемкая 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://fgjstp.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 |