

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

**Факультет Высшая школа финансов и менеджмента**

Кафедра финансового менеджмента, управленческого учета и международных стандартов финансовой деятельности

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

Протокол №6 от «07» сентября 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.04.02 РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

направление подготовки  
38.03.02 Финансы и кредит

направленность (профиль)  
Прикладные корпоративные финансы

квалификация: магистр

формы обучения: очная

Год набора –2018

Москва, 2017 г.

**Автор(ы)–составитель(и):**  
К. пс. н, доцент Минаева Н.Л.

Заведующий кафедрой финансового менеджмента, управленческого учета и международных стандартов финансовой деятельности

д.э.н., профессор Е.Н. Лобанова

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Развитие человеческого капитала» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа: .....	4
1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:..	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля).....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) .....	8
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации. ....	8
4.2. Материалы текущего контроля успеваемости. ....	8
4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации обучающихся. ....	11
4.4. Методические материалы .....	14
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	16
6.1. Основная литература.....	16
6.2. Дополнительная литература: .....	16
6.3. Перечень ресурсов сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	16
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	16

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Развитие человеческого капитала» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2.1	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-13	Способность руководить финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм, в том числе финансово-кредитных, органов государственной власти и органов местного самоуправления, неправительственных и международных организаций, временными творческими коллективами, создаваемыми для разработки финансовых аспектов новых проектных решений	ПК-13.1	Способность руководить финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм, в том числе финансово-кредитных, органов государственной власти и органов местного самоуправления, неправительственных и международных организаций, временными творческими коллективами, создаваемыми для разработки финансовых аспектов новых проектных решений

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ1 (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ОПК-2.1	<p>На уровне знаний: знает принципы создания и формирования коллектива в финансовой сфере, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>на уровне умений: умеет выбирать наиболее оптимальные технологии работы с человеческим капиталом организации</p>

<sup>1</sup> Для образовательных программ, реализуемых по ФГОС, и для универсальных компетенций первая колонка может не заполняться

		на уровне навыков: способен применять методы подбора персонала
Деятельность по обеспечению персоналом (В)/ Сбор информации о потребностях организации в персонале (В/01.6)  Деятельность по оценке и аттестации персонала (С)/ Организация и проведение оценки персонала (С/01.6) Организация и проведение аттестации персонала (С/02.6)	ПК-13.1	На уровне знаний: знает принципы и методы развития кадровой политики человеческого капитала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм
		на уровне умений: умеет применять методы развития, адаптации, мотивации человеческого капитала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций
		на уровне навыков: способен применять формирования команды, временного творческого коллектива для участия в разработке и принятии проектных решениях в сфере финансов

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72/54 академических/астрономических часов (23Е).

Количество академических/астрономических часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем составляет 16/12 часа, из них 8/6 – на лекционные занятия, 8/6– на практические занятия, на самостоятельную работу обучающихся отводится 56/42 часов.

### Место дисциплины

Дисциплина «Развитие человеческого капитала» относится к вариативной части дисциплин учебного плана (дисциплины по выбору). Код дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 Наименование дисциплины «Развитие человеческого капитала», курс 3, семестр 5 учебного плана.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

## 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 1

п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), академический/астрономический час.			Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий		
			Л	ПЗ	
<i>Очная форма обучения</i>					

Тема 1	Оценка персонала как человеческого капитала организации	6/4,5	2/1,5	2/1,5	2/1,5	<b>Опрос</b>
Тема 2	Управление развитием человеческого капитала организации	6/4,5	2/1,5	2/1,5	2/1,5	<b>Опрос , Эссе</b>
Тема 3	Управление карьерой как способ формирования и развития компетенций	8/6	2/1,5	2/1,5	4/3	<b>Дискуссия</b>
Тема 4	Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала как способ развития человеческого капитала	6/4,5	2/1,5	2/1,5	2/1,5	<b>Дискуссия</b>
Тема 5	Формирование команд и творческих коллективов как способ развития человеческого капитала организации	6/4,5		4/3	2/1,5	<b>Кейс</b>
Тема 6	Оценка эффективности проектов совершенствования системы развития человеческого капитала	4/3		2/1,5	2/1,5	<b>Эссе</b>
	<b>Промежуточная аттестация</b>					<b>зачет</b>
	<b>Всего:</b>	<b>36/27</b>	<b>8/6</b>	<b>14/10,5</b>	<b>14/10,5</b>	

*Примечание:*

\* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), кейс (К), эссе;

\*\* – формы промежуточной аттестации: экзамен (Э).

### Содержание дисциплины

Таблица 2

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Оценка персонала как человеческого капитала организации	<p>Человеческий капитал и его составляющие. Индивидуальный человеческий капитал. Человеческий капитал предприятия. Национальный человеческий капитал. Капитал здоровья. Культурно-нравственный капитал. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Социальный капитал.</p> <p>Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала. Оценка персонала: Компетентностный подход. Понятия: компетентность и компетенция. Жизненный цикл компетенции. Технология Assessment</p>

		Center. Профиль требований.
Тема 2	Управление развитием человеческого капитала организации	<p>Факторы, влияющие на структуру организации и их влияние на систему управления человеческими ресурсами. Понятие трудового потенциала работника в организации. Компоненты трудового потенциала. Показатели и характеристика состояния и использования трудового потенциала в организации, возможности получения интегральной оценки. Применение результатов анализа для выбора направлений и методов работы персонала.</p> <p>Роль профессионального потенциала в развитии организации. Развитие человеческого капитала организации как непрерывный процесс улучшения качественных характеристик (знаний, навыков, мотивации, ценностей, способностей работников) для реализации стратегий организации и усиления ее конкурентных преимуществ. Управление профессиональным развитием персонала: задачи, направления, этапы. Принципы и методы развития кадровой политики человеческого капитала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм, принципы создания и формирования временных творческими коллективов для разработки новых проектных решений в различных сферах деятельности.</p> <p>Направления работы по развитию человеческого капитала : профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации работников; профориентация и адаптация новых сотрудников; ротация кадров; планирование карьеры; подготовка резерва руководителей; вовлечение работников в управление предприятием; делегирование полномочий; развитие, поощрение творчества.</p> <p>Создание условий для самообразования и саморазвития. Профессиональное развитие персонала как процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей. Определение потребности в профессиональной подготовке и переподготовке персонала. Планирование личного развития. Выявление потребностей в развитии. Процесс и программа непрерывного, опережающего профессионального обучения персонала. Стимулирование персонала к обучению.</p>
Тема 3	Управление карьерой как способ формирования и развития компетенций	<p>Карьера как сбалансированное соотношение процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства. Многомерность карьеры. Векторы возможного развития и продвижения работника: должностной; профессиональный; статусный. Кадровые перемещения и назначения. Методы должностного продвижения</p>

		персонала, применяемые в различных организациях. Основные этапы продвижения линейных руководителей. Кадровый резерв, его назначение. Принципы работы с кадровым резервом. Формирование кадрового резерва: определение ключевых должностей (структуры) резерва, количественного состава, выбор критериев зачисления в резерв и методов их оценки. Подготовка резерва.
Тема 4	Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала как способ развития человеческого капитала	Сущность системы непрерывного обучения персонала. Характеристика деятельности служб по организации и планированию непрерывного обучения: учет и анализ состава кадров, аттестация, оценка уровня обучения, оценка профессионализма, выбор психологического исследования, экономические оценки. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
Тема 5	Формирование команд и творческих коллективов как способ развития человеческого капитала организации	Управление взаимоотношениями в команде, творческом коллективе. Отношения, взаимоотношения, взаимодействия. Стили межличностного взаимодействия. Команда и ее виды. Внутренние факторы эффективности команд, творческих коллективов. Командные роли. Метод и технологии командообразования.
Тема 6	Оценка эффективности проектов совершенствования системы развития человеческого капитала	Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления человеческим капиталом. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности человеческого капитала.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 «Развитие человеческого капитала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

- при проведении занятий лекционного типа: опрос, эссе
- при проведении занятий практического типа: дискуссия (Д), кейс( К).

**4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):**  
- устный ответ на вопросы билета.

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.**

Тема 1 Опрос «Оценка персонала как человеческого капитала организации »

1. Национальный человеческий капитал, его составляющие.
2. Технология Assessment Center.
3. Компетенции менеджера в условиях неопределенности и нестабильности
4. Объясните, почему один из видов капитала называется человеческим.

5. Назовите составляющие человеческого капитала предприятия
6. Чем трудовой капитал отличается от интеллектуального капитала, что их объединяет

Темы эссе по теме 2 «Управление развитием человеческого капитала организации»

1. Управление человеческими ресурсами как элемент системы управления организацией.
2. Взаимосвязь элементов системы управления человеческими ресурсами.
3. Направления формирования кадрового потенциала организации в современных условиях.
4. Профессиональное развитие человеческих ресурсов организации: понятие, формы, методы и проблемы.

Тема 3 «Управление карьерой как способ формирования и развития компетенций»

Вопросы для обсуждения

1. Особенности индивидуального построения карьеры.
2. Влияние психологических качеств на эффективность построения карьеры.
3. Правила построения карьеры как способа развития компетенций.
4. Составление личного жизненного плана.

Дискуссия:

Какие качества личности (профессиональные, деловые, нравственные) необходимы для успешной карьеры? Какие качества личности, слабости и негативные составляющие людей мешают успешной карьере

Темы эссе по теме 4 «Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала»

1. Сравнительный анализ видов обучения персонала.
2. Внутреннее и внешнее обучение персонала.
3. Влияние обучения персонала на формирование его лояльности.

Тема 5 «Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации»

Вопросы для обсуждения

Что явилось источником возникновения метода командообразования, творческого коллектива?

Чем функциональные роли отличаются от ролей командных?

Опишите уровни собственной компетенции лидерской и командного игрока в различных профессиональных ситуациях.

Темы эссе по теме 6 «Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческим капиталом»

1. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления человеческим капиталом.
2. Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественный и зарубежный опыт.
3. Проблемы и практика применения социологических методов в управлении человеческими ресурсами.
4. Значение и применение психологических знаний в практике управления человеческим капиталом.

6. Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления персоналом.
7. Организационная структура управления человеческим капиталом: их виды и основы проектирования.
8. Затраты на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения оценки.
9. Цели и функции системы управления человеческим капиталом. Функционально-целевая модель.

### **Кейс 1**

На собеседование на одну из ключевых должностей в компании пришел претендент, мужчина 30 лет. Данные его резюме, компетентность и опыт работы превышают ваши ожидания. Это "именно тот", кого вы так долго искали.

И вот соискатель сидит перед вами в весьма небрежной позе. Одна из первых его фраз звучит так:

- Ну, давайте, задавайте мне свои вопросы. Я даже знаю, о чем именно вы меня спросите. Я все вопросы знаю наизусть.

А. Вопросы к вам:

1. Почему кандидат так себя ведет?
2. Чего он хочет добиться этими словами?

Б. Какой из перечисленных ниже вариантов ответа вы выберете:

1. Очень хорошо, что вы их знаете. Давайте начнем...
2. А почему вы думаете, что знаете, какие вопросы я собираюсь задать?
3. Вы пришли на собеседование. Значит, заинтересованы в этой работе. Поэтому, будьте добры, ведите себя уважительно.
4. Вы слишком самоуверенны. Не бойтесь, что это качество помешает вам в трудоустройстве?
5. Ваш собственный вариант ответа.

### **Кейс 2**

В ходе беседы претендент парирует вашу реплику:

- Ну, вы так говорите только потому, что вы - женщина. У нас, у мужчин, занимающихся бизнесом, взгляд на этот вопрос совершенно иной.

А. Вопросы к вам:

1. Почему кандидат так себя ведет?
2. Чего он хочет добиться этими словами?

Б. Какой из перечисленных ниже вариантов ответа собеседнику вы выберете:

1. Вы, что же, полагаете, что женщины глупее мужчин?
2. Вы хотите сказать, что лучше разбираетесь в бизнесе только потому, что вы - мужчина?
3. Вам не кажется, что ведете себя вызывающе?
4. Да, вы правы, мы, женщины, совсем по-другому смотрим на многие вещи.
5. Ваш собственный вариант ответа.

Эти два высказывания неприятны для вас, в целом же претендент вас полностью устраивает. Более того, прочие кандидаты, с которыми вы уже беседовали, намного уступают этому по требуемым компетенциям и опыту.

С. Вопросы к вам:

1. Примете ли вы на работу данного претендента?
2. Если "да", то какие меры предпримете в период адаптации нового сотрудника?

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации обучающихся.

##### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2.1	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-13	Способность руководить финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм, в том числе финансово-кредитных, органов государственной власти и органов местного самоуправления, неправительственных и международных организаций, временными творческими коллективами, создаваемыми для разработки финансовых аспектов новых проектных решений	ПК-13.1	Способность руководить финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм, в том числе финансово-кредитных, органов государственной власти и органов местного самоуправления, неправительственных и международных организаций, временными творческими коллективами, создаваемыми для разработки финансовых аспектов новых проектных решений

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-2.1. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает современные концепции управления человеческими ресурсами по основам трудовой мотивации и систему оценки персонала. Способен провести аудит системы управления человеческими ресурсами организации, составить план развития человеческих ресурсов организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Демонстрирует знание современных концепций управления человеческими ресурсами по основам трудовой мотивации и систему оценки персонала. Проведен аудит системы управления человеческими ресурсами организации, составить план развития человеческих ресурсов организации, толерантно воспринимая социальные,

		этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-13.1 Способность руководить финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм, в том числе финансово-кредитных, органов государственной власти и органов местного самоуправления, неправительственных и международных организаций, временными творческими коллективами, создаваемыми для разработки финансовых аспектов новых проектных решений	Знает современные концепции управления человеческими ресурсами; основы трудовой мотивации и системы оценки персонала Способен проводить аудит системы управления человеческими ресурсами организаций различных организационно-правовых форм, составлять планы развития человеческих ресурсов организации, руководить финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм Способен решать прикладные задачи в области управления творческими коллективами, создаваемыми для разработки финансовых аспектов новых проектных решений	Демонстрирует глубокие знания современных концепций управления человеческими ресурсами; основ трудовой мотивации и системы оценки персонала Проведен аудит системы управления человеческими ресурсами организаций различных организационно-правовых форм, составлен план развития человеческих ресурсов организации, план руководства финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

##### Список вопросов для подготовки к зачету:

1. Концепция человеческого капитала.
2. Составляющие человеческого капитала и их характеристика.
3. Факторы воспроизводства человеческого капитала.
4. Составляющие индивидуального человеческого капитала.
5. Составляющие человеческого капитала предприятия.
6. Составляющие национального человеческого капитала.
7. Методы оценки персонала предприятия.
8. Технология Ассесмент-центр.
9. Общие требования к оценке компетенций в технологии Ассесмент-центр
10. Компетенции менеджера в условиях неопределенности и нестабильности (Г.Шродер)
11. Метод командообразования.
12. Стадии развития команды и особенности ее функционирования на каждой стадии.
13. Командные роли
14. Функциональные роли.
15. Теоретические подходы к природе организационного развития.

16. Особенности индивидуального сопротивления организационному развитию
17. Особенности группового сопротивления организационному развитию
18. Структура непрерывного образования.
19. Особенности обучения взрослых.
20. Роль психологических установок в обучении взрослых.
21. Современные подходы к обучению: педагогический, андрагогический.
22. Подход к обучению менеджменту (П. Сенге).
23. Базовая модель обучения Д. Колба.
24. Стиль деятельности и обучения.
25. Управление развитием персонала.
26. Обучение персонала: задачи, методы и формы.
27. Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.
28. Понятие деловой карьеры. Виды карьеры. Этапы карьеры.
29. Управление деловой карьерой.
30. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
31. Работа с кадровым резервом: план и основные этапы процесса формирования резерва кадров.
32. Методы профессионального обучения персонала.

### Шкала оценивания

Критерий оценивания	Шкала оценивания
<p>Демонстрирует знания принципов, методов развития кадровой политики человеческого капитала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм; принципы создания и формирования временных творческими коллективов для разработки новых проектных решений в сфере финансов</p> <p>Применяет методы подбора, развития, адаптации, мотивации человеческого капитала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций;</p> <p>Применяет методы подбора и формирования команды, временного творческого коллектива для участия в разработке и принятии проектных решений в сфере финансов;</p> <p>Разрабатывает кадровую политику, применяет методы подбора и обучения персонала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм.</p>	<b>(зачтено)</b>
<p>Демонстрирует ограниченные знания принципов и методов развития кадровой политики человеческого капитала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм; принципы создания и формирования временных творческими коллективов для разработки новых проектных решений в сфере финансов.</p> <p>Применяет методы подбора, развития, адаптации, мотивации человеческого капитала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций с ошибками.</p> <p>Не может применить методы подбора и формирования команды, временного творческого коллектива для участия в</p>	<b>(не зачтено)</b>

разработке и принятии проектных решениях в сфере финансов; Не может разработать кадровую политику, не применяет методы подбора и обучения персонала для руководства финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм.	
---	--

#### 4.4. Методические материалы

Зачет проходит в устной форме. устные ответы на вопросы билета.

Обучающийся для сдачи зачета предъявляет экзаменатору свою зачетную книжку, получает чистые маркированные листы бумаги для подготовки к ответу. Время подготовки к ответу - 30 минут.

По истечении отведенного времени обучающийся докладывает экзаменатору о готовности и с его разрешения или по вызову и отвечает устно на вопросы билета.

По окончании ответа на вопросы экзаменатор может задавать обучающемуся дополнительные и уточняющие вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на зачет.

Результат по сдаче зачета объявляется студентам после ответа, вносится в экзаменационную ведомость и в зачетную книжку. Оценка «не зачтено» проставляется только в ведомости

#### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к семинарским занятиям, Вам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным

методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволит Вам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Подготовка к зачету:

к зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале изучения учебной дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для зачета.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типов по темам (разделам) дисциплины (модуля):

1. Интеллектуальный капитал организации.
2. Система управления человеческим капиталом организации.
3. Управление знаниями в организации.
4. Оценка человеческого капитала.
5. Оценка интеллектуального капитала.
6. Развитие интеллектуального потенциала организации.
7. Развитие компетенций персонала организации.
8. Измерения и оценка человеческого капитала организации.
9. Методы развития человеческого капитала организации.
10. Компетенции менеджера в условиях неопределенности и нестабильности.
11. Управление кадровым резервом как способ развития человеческого капитала организации.
12. Обучение как способ развития человеческого капитала организации.
13. Методы оценки человеческого капитала.
14. Концепция человеческого капитала как теоретическая основа управления персоналом.
15. Система управления человеческим капиталом организации
16. Организационное обеспечение системы управления человеческим капиталом

Методические указания по подготовке вопросов для самостоятельного изучения

Подготовка вопросов для самостоятельного изучения включает: изучение необходимой литературы (обязательной, дополнительной литературы, специальных периодических изданий, интернет-ресурсов), подготовку конспекта ответа и презентации, решение типовых заданий, ответы на контрольные вопросы.

При подготовке вопросов важно:

- использовать достаточно широкий диапазон массива информации, провести обзор периодической литературы и специальных изданий, составить каталог Интернет-ресурсов
- представить различные подходы, четко и полно определить рассматриваемые понятия, выявить взаимосвязи понятий и явлений, взаимозависимости и связи с другими вопросами;
- грамотно структурировать материал, ясно, четко и логично его излагать, приводить соответствующие примеры из практики.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Основная литература**

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпрямкина, В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 299 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00875-3. <https://www.biblio-online.ru/book/8F9C2312-2C6D-48BC-87FE-0B062BB243CE>
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. Учебник М.: Проспект, 2016. – 688 с. [Издательство Лань - Lan Publishing \(Экономика и менеджмент - Economics and Management\)](#)
3. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ А.В. Дейнека, В.А. Беспалько— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24835.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### **6.2. Дополнительная литература:**

4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Питер, 2016
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. М.: Кнорус, 2013. – 357 с. [https://e.lanbook.com/book/53573#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/53573#book_name)
6. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: уроки эффективного HR-менеджмента. Учебное пособие/ И.К. Макарова— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2015.— 422 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51122.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### **6.3. Перечень ресурсов сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. HR-сообщество и публикации - [http:// www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)
2. Ведущий портал о кадровом менеджменте - [http:// www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)
3. Национальный союз кадровиков - [http:// www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Занятия проводятся в учебных аудиториях, оснащенных рабочим местом преподавателя (стол, стул, кафедра), рабочими местами студентов (столы, стулья) по количеству студентов, доской меловой или белой для написания маркерами или флипчартом для бумаги большого формата, маркерами (красный, черный, зеленый,

синий), губкой для досок, оборудованием для показа презентаций и слайдов (компьютер, проектор, экран).