

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Казанский национальный исследовательский
технологический университет»
(ФГБОУ ВО «КНИТУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Д.Ш. Султанова

«07» июня 2021 г.



Рабочая программа дисциплины в виде электронного документа выгружена из информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу
Простая электронная подпись, ID подписи: 1060
Подписал Проректор по учебной работе Д.Ш. Султанова
Дата 07.06.2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ»

Направление подготовки: 39.03.02 Социальная работа
Профиль: Управление в социальных системах
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: Заочная
Институт: Институт управления инновациями
Факультет: Факультет социотехнических систем
Кафедра-разработчик: Кафедра «Социальной работы, педагогики и психологии»
Курс; семестр: 2-3; 6, 8, 9

Вид нагрузки	Часы	Зачётные единицы
Лекция	8	0,22
Практическое занятие	8	0,22
Контроль самостоятельной работы	34	0,94
Самостоятельная работа	261	7,25
Форма аттестации: Зачет (8 сем), Контрольная работа (8 сем, 9 сем), Экзамен (9 сем)	13	0,36
Всего	324	9

Рабочая программа составлена с учётом требований Федерального государственного образовательного стандарта (приказ № 76 от 05.02.2018) по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа для профиля «Управление в социальных системах» на основании учебных планов набора обучающихся 2021 года.

Разработчик программы:

Доцент

А.В. Морозов

Декан

Н.Ш. Валеева

СОГЛАСОВАНО

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Социальной работы, педагогики и психологии», протокол от 20.05.2021 г. № 6.

Заведующий кафедрой *Согласовано* Н.Ш. Валеева

УТВЕРЖДЕНО

Начальник центра УМЦ

Утверждаю

Л.А. Китаева

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Управление человеческим капиталом» являются:

- а) формирование теоретических знаний в области управления человеческим капиталом современной организации.
- б) приобретение навыков применения различных методик управления человеческим капиталом на практике
- в) формирование практических навыков решения проблем управления человеческим капиталом в современных организациях.
- г) подготовка слушателей к организационно-управленческой, предпринимательской и информационно-аналитической деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» относится к формируемой участниками образовательных отношений части ООП и формирует у обучающихся по профилю «Управление в социальных системах» набор знаний, умений, навыков и компетенций.

Для успешного освоения дисциплины «Управление человеческим капиталом» обучающийся по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа» должен освоить материал предшествующих дисциплин:

1. История и теория социальной работы
2. Теории социального благополучия
3. Управление социальными рисками

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» является предшествующей и необходима для успешного освоения последующих дисциплин:

1. Основы социального управления
2. Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

ПК-1 Способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи

ПК-1.1. знает основные методы оценки обстоятельств, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан, и определения их потребностей в социальном обслуживании и социальной поддержке

ПК-1.2. умеет определять объем, виды и формы социального обслуживания и мер социальной поддержки граждан для преодоления трудной жизненной ситуации

ПК-1.3. владеет навыками организации социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности

ПК-2 Способен к планированию деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а так же профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании

ПК-2.1. знает основные современные социальные модели и соответствующие им особенности организации социального обслуживания и социальной поддержки населения

ПК-2.2. умеет планировать деятельность по оказанию социальных услуг, мер социальной поддержки населения, а также профилактики возникновения трудной жизненной ситуации

ПК-2.3. владеет методами использования современных теоретических подходов при изучении проблем социального благополучия и неблагополучия различных категорий населения и отдельной личности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать:

- основные подходы к разработке и внедрению стратегии управления человеческим капиталом организации.
- основные формы и методы реализации таких функций управления человеческим капиталом как: планирование, привлечение и удержание человеческого капитала, обучение и развитие, мотивация и стимулирование.
- основные факторы, влияющие на выбор конкретных методов реализации функций управления человеческим капиталом организации.
- основные понятия, категории и инструменты оценки человеческого капитала.
- основные теории человеческого капитала.
- направления экономической политики государства для реализации развития человеческого капитала.

Уметь:

- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-трудовых процессах и явлениях.
- анализировать и оценивать состояние человеческого капитала в организации
- выявлять тенденции влияющие на функционирование условий человеческого капитала.
- выявлять проблемы в работе с персоналом в функциональном подразделении и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию.
- анализировать влияние различных факторов на выбор конкретный форм и реализации функций управления человеческим капиталом в организации.

Владеть:

- методами и приемами анализа экономических явлений и процессов, связанных с развитием человеческого капитала.
- навыками организации, выполнения требований и условий управления человеческим капиталом.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации
			Лекция	Практические занятия	Лабораторные	КСР	СРС	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Концептуальные основы теории и практики управления человеческим капиталом (Введение в	6	2				7	Контрольная работа

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации	
			Лекция	Практические занятия	Лабораторные	КСР	СРС		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	предмет)								
	Итого по семестру	6	2				7		
1.	Области применения методов управления человеческим капиталом.	8	2	4			18	71	Доклад, сообщение; Контрольная работа
	Итого по семестру	8	2	4			18	71	Зачет, Контрольная работа
1.	Проблема роли культуры в управлении человеческим капиталом	9	2	1			4	30	Контрольная работа; Реферат; Экзамен
2.	Международный опыт управления человеческим капиталом	9	1	1			9	95	
3.	Проблема развития человеческого капитала в современном мире	9	1	2			3	58	
	Итого по семестру	9	4	4			16	183	Контрольная работа, Экзамен

5. Содержание лекционных занятий по темам

№ п/п	Раздел дисциплины	Часы	Тема лекционного занятия	Индикаторы достижения компетенции
1	2	3	4	5
1.	Концептуальные основы теории и практики управления человеческим капиталом (Введение в предмет)	2	Актуализация проблемы управления человеческим капиталом (вводная лекция)	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
2.	Области применения методов управления человеческим капиталом.	1	Проектирование труда, оценка результатов труда и система оплаты труда	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
3.		1	Области применения методов управления человеческим капиталом: карьера, обязательства, коммуникации, дисциплина и увольнение, материальные стимулы	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
4.	Проблема роли культуры в управлении человеческим капиталом	1	Понятие организационной культуры. Организационные и	ПК-1.1 ПК-1.2

№ п/п	Раздел дисциплины	Часы	Тема лекционного занятия	Индикаторы достижения компетенции
1	2	3	4	5
			национальные культуры	ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
5.		1	Культурные модели в международном менеджменте	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
6.	Международный опыт управления человеческим капиталом	1	Европейская модель управления человеческим капиталом	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
7.	Проблема развития человеческого капитала в современном мире	1	Цели и задачи управления человеческим капиталом	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
	ВСЕГО	8		

6. Содержание практических/семинарских занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Часы	Тема занятия	Индикаторы достижения компетенции
1	2	3	4	6
1.	Области применения методов управления человеческим капиталом.	2	Методы управления человеческим капиталом в карьере и коммуникациях	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
2.		2	Методы управления человеческим капиталом в кадровой работе организации	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
3.	Проблема роли культуры в управлении человеческим капиталом	1	Понятие организационной культуры. Организационные и национальные культуры	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
4.	Международный опыт управления человеческим капиталом	1	Основные тенденции управления человеческим капиталом в транснациональных компаниях	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
5.	Проблема развития человеческого капитала в современном мире	2	Проблема управления человеческим капиталом в развивающихся странах	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
	ВСЕГО	8		

7. Содержание лабораторных занятий

Проведение лабораторных занятий не предусмотрено учебным планом

8. Самостоятельная работа

№ п/п	Темы, выносимые на самостоятельную работу	Часы	Форма СРС	Индикаторы достижения компетенции
1	2	3	5	6
1.	Профессиональная этика в сфере управления человеческим капиталом	7	подготовка к контрольной работе	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
2.	Человеческий капитал: увольнение, материальные стимулы, проектирование труда	20	подготовка к контрольной работе	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
3.	Человеческий капитал и кадровые проблемы предприятия	51	подготовка к контрольной работе	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
4.	Организационные и национальные культуры	30	написание реферата, подготовка доклада	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
5.	Культурные модели в международном менеджменте	30	подготовка к контрольной работе	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
6.	Проблемы управления человеческим капиталом в международных компаниях	40	подготовка доклада	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
7.	Проблема управления человеческим капиталом в развивающихся странах	25	написание реферата, подготовка к контрольной работе	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
8.	Основные направления развития человеческого капитала	44	подготовка к контрольной работе	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
9.	Цели и задачи управления человеческим капиталом	14	подготовка к контрольной работе, подготовка к экзамену	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
	ВСЕГО	261		

8.1 Контроль самостоятельной работы

№ п/п	Темы, выносимые на самостоятельную работу	Часы	Форма КСР	Индикаторы достижения компетенции
1	2	3	5	6
1.	Человеческий капитал: увольнение, материальные стимулы, проектирование труда	3	проверка контрольной работы	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
2.	Человеческий капитал и кадровые проблемы предприятия	15	проверка контрольной работы	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
3.	Организационные и национальные культуры	4	заслушивание доклада, проверка реферата	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
4.	Культурные модели в международном менеджменте	3	проверка контрольной работы	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
5.	Проблемы управления человеческим капиталом в международных компаниях	3	заслушивание доклада	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
6.	Проблема управления человеческим капиталом в развивающихся странах	3	проверка контрольной работы, проверка реферата	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
7.	Основные направления развития человеческого капитала	1	проверка контрольной работы	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
8.	Цели и задачи управления человеческим капиталом	2	прием экзамена, проверка контрольной работы	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
ВСЕГО		34		

9. Использование рейтинговой системы оценки знаний

При оценке результатов деятельности обучающихся в рамках дисциплины «Управление человеческим капиталом» используется рейтинговая система. Максимальное и минимальное количество баллов по различным видам учебной работы описано в «Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний студентов и обеспечения качества учебного процесса» ФГБОУ ВО КНИТУ.

Рейтинговая оценка формируется на основании текущего и промежуточного контроля. За контрольные точки студент может получить минимальное и максимальное количество баллов (см. таблицу).

Оценочные средства	Кол-во	Мин.баллов	Макс.баллов
8-й семестр			
Доклад, сообщение	1	30	50
Контрольная работа	1	30	50
Итого		60	100
9-й семестр			
Реферат	1	18	30
Контрольная работа	1	18	30
Экзамен	1	24	40
Итого		60	100

10. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и итоговой аттестации разрабатываются согласно положению о Фондах оценочных средств, рассматриваются как составная часть рабочей программы и оформляются отдельным документом.

11. Информационно-методическое обеспечение дисциплины

11.1. Основная литература

При изучении дисциплины «Управление человеческим капиталом» в качестве основных источников информации рекомендуется использовать следующую литературу:

Основные источники информации	Количество экземпляров
И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич, Человеческий капитал системы образования [Прочее] Учебник: Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2018	http://new.znanium.com/go.php?id=1032105 Режим доступа: по подписке КНИТУ
Е. Р. Синянская, Управление человеческим капиталом организации [Прочее] курс лекций: Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2014	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276492 Режим доступа: по подписке КНИТУ

11.2. Дополнительная литература

В качестве дополнительных источников информации рекомендуется использовать следующую литературу:

Дополнительные источники информации	Количество экземпляров
Т.Е. Даниловских, О.Ю. Ворожбит, Человеческий капитал организации в разрезе оценки стоимости бизнеса [Прочее] Монография: Москва : Издательский Центр РИОР; Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018	http://znanium.com/go.php?id=916277 Режим доступа: по подписке КНИТУ
Е. Н. Сочнева, Человеческий капитал [Прочее] проблемы измерения и роста в российской экономике: Красноярск : СФУ, 2016	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497699 Режим доступа: по подписке КНИТУ
Дресвянников В.А., Лосева О.В., Человеческий интеллектуальный капитал: теория, методология и практика оценки [Прочее] Монография: Москва : Русайнс, 2020	https://www.book.ru/book/935145 Режим доступа: по подписке КНИТУ
С. А. Сироткин, Н. Р. Кельчевская, Е. В. Попова [и др.], Социальная ответственность и человеческий капитал предприятий в системе региональной социальной политики [Прочее] монография: Москва : Креативная экономика, 2017	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599626 Режим доступа: по подписке КНИТУ

11.3. Электронные источники информации

При изучении дисциплины «Управление человеческим капиталом» предусмотрено использование электронных источников информации:

1. Электронный каталог УНИЦ КНИТУ: Режим доступа: <http://ruslan.kstu.ru/>
2. ЭБС «Лань»: Режим доступа: <https://e.lanbook.com>
3. Образовательная платформа «Юрайт»: Режим доступа: <https://urait.ru/>
4. ЭБС «Znaniium.com»: Режим доступа: <http://znaniium.com/>
5. ЭБС Университетская библиотека онлайн: Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>
6. ЭБС IPRbooks: Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>
7. ЭБС BOOK.ru : Режим доступа: <https://www.book.ru/>
8. Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/>

УНИЦ
Согласовано

11.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Базы данных

Scopus Доступ свободный: www.scopus.com

Web of Science Доступ свободный: apps.webofknowledge.com

Информационные справочные системы

Справочно-правовая система «ГАРАНТ» Доступ свободный: www.garant.ru

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» Доступ свободный: www.consultant.ru

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лицензированное программное обеспечение и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства, используемое в учебном процессе при освоении дисциплины «Управление человеческим капиталом»:

Офисные и деловые программы: ABBYY FineReader 9.0 проф;

Офисные и деловые программы: MS Office 2007 Russian;

Офисные и деловые программы: MS Office 2007 Professional Russian;

Офисные и деловые программы: MS Office 2010-2016 Standard

Архиватор 7 Zip

Блокнот Notepad

Яндекс Браузер

notepad++<https://notepad-plus-plus.org/resources/>

ПО для коллективной работы Microsoft Teams

Учебные аудитории для проведения учебных занятий оснащены оборудо-ванием:

1. проектор,

2. экран;

техническими средствами обучения:

1. компьютер/ноутбук,

2. комплект электронных презентаций/слайдов.

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техни-кой с возможностью

подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационную среду КНИТУ.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

13. Образовательные технологии

Количество часов занятий, проводимых в интерактивных формах в учебном процессе по дисциплине «Управление человеческим капиталом» составляет 8 ч.

В процессе освоения дисциплины «Управление человеческим капиталом» используются следующие образовательные технологии:

- творческие задания;
- работа в малых группах;
- дискуссия;
- обучающие игры (ролевые игры, имитации, деловые игры и образовательные игры);
- изучение и закрепление нового материала на интерактивной лекции (лекция-беседа, лекция – дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция- пресс-конференция, мини-лекция);
- эвристическая беседа;
- системы дистанционного обучения;
- обсуждение и разрешение проблем («мозговой штурм», ПОПС- формула, «дерево решений», «анализ казусов», «переговоры и медиация», «лестницы и змейки»);
- тренинги;
- метод кейсов.