

Автономное образовательное учреждение
высшего образования Ленинградской области
«Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ»**

Направление подготовки
38.04.02 – «Менеджмент»
(уровень магистратуры)

Направленность (профиль) образовательной программы
Управление развитием бизнеса (организации)

Форма обучения
очная

Гатчина
2017

Рабочая программа по дисциплине «Современные проблемы управления человеческим капиталом» разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент

Уровень: магистратура

Организация-разработчик: АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»

Разработчик: профессор кафедры управления социальными и экономическими процессами, д.э.н. _____ / Заборовская О.В.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления социальными и экономическими процессами «26» августа 2017 г. Протокол №1.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой _____ / Заборовская О.В.

Руководитель ОП _____ / Рогова И.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	7
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	10
7. Фонд оценочных и методических средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	11
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	11
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	12
7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	15
7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций	16
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	16
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	19
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	19
11. Перечень информационных технологий, профессиональных баз данных, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	24
12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	24

1. Пояснительная записка

Изучение дисциплины «Современные проблемы управления человеческим капиталом» предусмотрено в составе вариативной части учебного плана магистратуры по направлению «Менеджмент» (магистерская программа «Управление развитием бизнеса (организации)») (М1.В.01).

Актуальность изучения дисциплины обусловлена следующим. Современные социально-экономические системы испытали воздействие новых важнейших глобальных тенденций, которые затронули все факторы производства, но в наибольшей степени изменения коснулись человека, его квалификаций, знаний и умений. Глобализация имеет интегрирующие последствия, и одним из основных двигателей роста, научно-технической революции, создания экономических союзов и единых экономических пространств является повышение роли знаний. Их накопление и применение становятся основными факторами социально-экономического развития и приобретают все большее значение как главное конкурентное преимущество страны. При этом экономический рост рассматривается не как самоцель, а как средство достижения целей в области развития человека.

Неравномерность развития стран и регионов, различия в природно-климатических условиях обуславливают и различия как в возможностях приобретений человеком знаний, навыков и умений, так и в возможностях их предложения на рынке труда. Эти различия порождают целый комплекс проблем, проявляющихся как на национальном, так и на региональном уровнях: загрязнения окружающей среды и сохранения экологического равновесия как решающего условия биологического воспроизводства человека; охраны здоровья, материнства и детства; доступности и качества общего, профессионального и дополнительного образования; снижения уровня преступности; развития экономики и непроизводственной сферы как области приложения полученных знаний, навыков и умений.

Региональные особенности проявления указанных проблем и способов их решения обуславливают специфику управления человеческим капиталом. При решении вопросов управления развитием бизнеса необходимо принимать во внимание особенности человеческого капитала конкретного региона, территории. При этом в современных условиях государство и бизнес часто выступают партнёрами в решении социальных вопросов, реализуемых в форме совместных проектов.

Целью изучения дисциплины освоение исследовательских навыков при изучении особенностей процесса управления формированием и развитием человеческого капитала на региональном уровне.

Задачи изучения дисциплины:

- выявить сущность и особенности категории человеческий капитал, рассматриваемой в региональной социально-экономической системе;
- исследовать взаимосвязи показателей качества жизни и условий формирования и развития человеческого капитала;

- исследовать влияние на процесс воспроизводства человеческого капитала региона экономических, экологических и социальных факторов;
- исследовать современные проблемы в управлении человеческим капиталом региона;
- определить возможные функции и задачи региональных органов власти в управлении человеческим капиталом;
- определить возможные направления взаимодействия органов власти и управления и регионального бизнеса в процессе решения социальных проблем в форме совместных проектов.

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

Дисциплина *«Современные проблемы управления человеческим капиталом»* участвует в формировании следующий компетенции:

<p>ПК-1 – способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основ теории человеческого капитала; - роли человеческого капитала в развитии социально-экономических систем, в том числе регионального уровня; - направлений взаимодействия власти и бизнеса в процессе решения социальных проблем в форме совместных проектов; - сущности корпоративной социальной политики и её роли в управлении современными организациями; <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - собирать и систематизировать информацию о проблемах управления человеческим капиталом в регионе с позиций системного подхода; - собирать и систематизировать информацию о совместных проектах власти и бизнеса в области решения социальных проблем региона; - собирать и систематизировать информацию о содержании корпоративной социальной политики бизнес-структур; <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерпретации данных о проблемах управления человеческим капиталом в регионе; - анализа информации о совместных проектах власти и бизнеса в области решения социальных проблем региона; - выделения перспективных направлений реализации совместных проектов власти и бизнеса в области решения социальных проблем региона; - анализа информации о содержании корпоративной социальной политики бизнес-структур; - разработки предложений по реализации корпоративной социальной политики в управлении организацией;
--	---

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина М1.В.01 «Современные проблемы управления человеческим капиталом» является обязательной дисциплиной вариативной части образовательной программы по подготовке студентов по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент, направленность (профиль) Управление развитием бизнеса (организации).

Шифр компетенции	Предшествующие дисциплины учебного плана, в которых осваивается компетенция	Дисциплины учебного плана, в которых компетенция осваивается параллельно с изучаемой дисциплиной	Последующие дисциплины учебного плана, в которых осваивается компетенция
ПК-1	Дисциплина изучается на первом этапе формирования компетенций	Экономика и управление организациями Региональное управление	Правовые основы коммерческой деятельности / Ценообразование в коммерческой деятельности Управление инновационными процессами в организациях Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни Управление проектами и программами в организациях Экологический менеджмент / Правовые основы бизнеса в сфере природопользования Управление экономической безопасностью организации / Стратегический контроль и учет Производственная практика (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика)) Производственная практика (Преддипломная практика)

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость освоения учебной дисциплины *«Современные проблемы управления человеческим капиталом»* составляет 2 зачетных единицы или 72 академических часа.

Семестр		1 семестр	Всего, ак. часов
Общая трудоемкость (всего ак. часов / з.ед)		72/2	72
Контактная работа	Лекции	6	6
	Практические занятия	18	18
Самостоятельная работа		47	47
Вид промежуточной аттестации (конт. раб/сам. раб)	Зачет	1/-	1

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

№	Наименование раздела дисциплины (тема)	Трудоемкость				Содержание
		всего	Лекции	практич.занятия	самост.работа	
1.	Методологические подходы к управлению человеческим капиталом региона. Качество жизни населения региона. Социально-экономические институты региона и их воздействие на человеческий капитал.	23	2	6	15	Обзор научных подходов к изучению категории «человеческий капитал». Необходимость исследования проблем формирования и развития человеческого капитала на национальном и региональном уровнях. Основные проблемы формирования, развития и использования человеческого капитала в региональной экономической системе. Институциональный подход в управлении человеческим капиталом региона. Человеческий капитал как имманентная характеристика личности и как объект управления со стороны предпринимателей и общественных институтов. Индикаторы и показатели качества жизни. Возможность использования качества жизни как интегральной характеристики условий формирования и развития человеческого капитала. Влияние деятельности социально-экономических институтов региона на факторы качества жизни и на процессы формирования и развития человеческого капитала.
2.	Факторы формирования и развития человеческого капитала в регионе. Социальная политика. Корпоративная социальная политика в управлении современными организациями.	24	2	6	16	Взаимосвязь человеческого потенциала и человеческого капитала. Влияние на человеческий потенциал факторов здоровья, культуры и образования. Влияние экологических условий на качество жизни населения. Здравоохранение и формирование здорового образа жизни. Роль системы образования в формировании и приращении человеческого капитала. Проблемы современной системы образования. Социальная политика и её роль в формировании и

						развитии человеческого капитала. Субъекты социальной политики региона. Направления социальной политики. Роль бизнес-структур в социальной политике. Корпоративная социальная политика. Опыт реализации корпоративной социальной политики.
3.	Характеристика современных проблем управления человеческим капиталом в регионе. Государственно-частное партнёрство в решении социальных проблем. Совместные проекты.	24	2	6	16	Системный подход к оценке условий формирования и развития человеческого капитала в регионе. Задачи и функции региональных властей в области управления человеческим капиталом. Показатели, характеризующие условия формирования и развития человеческого капитала в регионе. Позитивные и негативные тенденции в управлении человеческим капиталом. Стратегические направления в управлении человеческим капиталом. Сущность государственно-частного партнёрства и его роль в решении социальных проблем региона. Совместные проекты в социальной сфере.
Зачет		1	-	1	-	
Итого		72	6	19	47	

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа студентов

№	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ак. часы	Форма контроля
1.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации на основе вопросов для самостоятельного изучения	15	Консультация преподавателя, устное собеседование
2.	Подготовка к практическим занятиям: поиск необходимой информации, обработка информации, подготовка презентаций	15	Представление информации в обработанном виде
3.	Подготовка к текущему контролю	17	Исследовательские задания, тестирование

Для самостоятельной работы по дисциплине (модулю) обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

1. Буров М. П. Региональная экономика и управление территориальным развитием: Учебник для магистров / Буров М.П. - М.: Дашков и К, 2017. - 446 с. ЭБС ZNANIUM.com <http://znanium.com/bookread2.php?book=936135>

2. Космин В. В. Основы научных исследований (Общий курс): Учебное пособие / Космин В. В. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 214 с.: ЭБС ZNANIUM.com <http://znanium.com/bookread2.php?book=487325>

3. Благов, Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 2-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2013. — 272 с. ЭБС ZNANIUM.com <http://znanium.com/bookread2.php?book=492721>

4. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах : монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 290 с. ЭБС ZNANIUM.com. <http://znanium.com/bookread2.php?book=908347>

5. Фонд оценочных и методических материалов по дисциплине «Современные проблемы управления человеческим капиталом».

7. Фонд оценочных и методических материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины *«Современные проблемы управления человеческим капиталом»* направлен на формирование следующих компетенций:

Этапы формирования компетенции

1 этап	2 этап	3 этап	4 этап
Современные проблемы управления человеческим капиталом (1 сем.)	Правовые основы коммерческой деятельности / Ценообразование в коммерческой деятельности (2 сем.)	Управление инновационными процессами в организациях (3 сем.)	Производственная практика (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика)) (4 сем.)
		Управление проектами и программами в организациях (3 сем.)	
Экономика и управление организациями (1 сем.)		Экологический менеджмент / Правовые основы бизнеса в сфере природопользования (3 сем.)	Производственная практика (Преддипломная практика) (4 сем.)
Региональное управление (1 сем.)		Управление экономической безопасностью организации / Стратегический контроль и учет (3 сем.)	
		Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни (3 сем.)	

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

Шкала оценивания	Компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
			Оценка «не зачтено» (0-54 баллов)	Оценка «зачтено» (55-69 баллов)	Оценка «зачтено» (70- 84 балла)	Оценка «зачтено» (85- 100 баллов)
1 этап						
Описание показателей и критериев оценивания компетенций	ПК-1	Знания: - основ теории человеческого капитала; - роли человеческого капитала в развитии социально-экономических систем, в том числе регионального уровня; - направлений взаимодействия власти и бизнеса в процессе решения социальных проблем в форме совместных проектов; - сущности корпоративной социальной политики и её роли в управлении современными организациями;	Не знает: - основ теории человеческого капитала; - роли человеческого капитала в развитии социально-экономических систем, в том числе регионального уровня; - направлений взаимодействия власти и бизнеса в процессе решения социальных проблем в форме совместных проектов; - сущности корпоративной социальной политики и её роли в управлении современными организациями;	Демонстрирует частичные знания без грубых ошибок: - основ теории человеческого капитала; - роли человеческого капитала в развитии социально-экономических систем, в том числе регионального уровня; - направлений взаимодействия власти и бизнеса в процессе решения социальных проблем в форме совместных проектов; - сущности корпоративной социальной политики и её роли в управлении современными организациями;	Демонстрирует знания в базовом объеме: - основ теории человеческого капитала; - роли человеческого капитала в развитии социально-экономических систем, в том числе регионального уровня; - направлений взаимодействия власти и бизнеса в процессе решения социальных проблем в форме совместных проектов; - сущности корпоративной социальной политики и её роли в управлении современными организациями;	Демонстрирует высокий уровень знаний: - основ теории человеческого капитала; - роли человеческого капитала в развитии социально-экономических систем, в том числе регионального уровня; - направлений взаимодействия власти и бизнеса в процессе решения социальных проблем в форме совместных проектов; - сущности корпоративной социальной политики и её роли в управлении современными организациями;
	

		Умения: - собирать и систематизировать информацию о проблемах управления человеческим капиталом в регионе с позиций системного подхода; - собирать и систематизировать информацию о совместных проектах власти и бизнеса в области решения социальных проблем региона; - собирать и систематизировать информацию о содержании корпоративной социальной политики бизнес-структур;	Не умеет или демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки: собирать и систематизировать информацию о проблемах управления человеческим капиталом в регионе с позиций системного подхода; - собирать и систематизировать информацию о совместных проектах власти и бизнеса в области решения социальных проблем региона; ре- собирать и систематизировать информацию о содержании корпоративной социальной политики бизнес-структур; гиона;	Демонстрирует частичные умения без грубых ошибок: собирать и систематизировать информацию о проблемах управления человеческим капиталом в регионе с позиций системного подхода; - собирать и систематизировать информацию о совместных проектах власти и бизнеса в области решения социальных проблем региона; - собирать и систематизировать информацию о содержании корпоративной социальной политики бизнес-структур;	Умеет в базовом объеме: собирать и систематизировать информацию о проблемах управления человеческим капиталом в регионе с позиций системного подхода; - собирать и систематизировать информацию о совместных проектах власти и бизнеса в области решения социальных проблем региона; - собирать и систематизировать информацию о содержании корпоративной социальной политики бизнес-структур;	Демонстрирует высокий уровень умений: собирать и систематизировать информацию о проблемах управления человеческим капиталом в регионе с позиций системного подхода; - собирать и систематизировать информацию о совместных проектах власти и бизнеса в области решения социальных проблем региона; - собирать и систематизировать информацию о содержании корпоративной социальной политики бизнес-структур;
		Навыки: - интерпретации данных о проблемах управления человеческим капиталом в регионе;	Не владеет или демонстрирует низкий уровень владения: Навыками - интерпретации данных о проблемах управления	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок - Навыками - интерпретации данных о проблемах управления	Владеет базовыми навыками: - интерпретации данных о проблемах управления человеческим капиталом в регионе;	Демонстрирует владения на высоком уровне: Навыками - интерпретации данных о проблемах управления человеческим капиталом в регионе;

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

<p>ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ, ПРАВА И ТЕХНОЛОГИЙ Кафедра национальной экономики и организации производства БИЛЕТ № 1 <u>По дисциплине «Современные проблемы управления человеческим капиталом»</u> <u>2017-2018 уч.год</u></p> <p><u>Теоретический вопрос:</u> Социальная политика региона и её влияние на человеческий капитал.</p> <p><u>Практико-ориентированное задание:</u> Определить источники сбора информации о совместных проектах власти и бизнеса в области решения социальных проблем (по выбору)</p> <p>Зав.кафедрой управления социальными и экономическими процессами Заборовская О.В. _____ (подпись)</p>
<p>ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ, ПРАВА И ТЕХНОЛОГИЙ Кафедра национальной экономики и организации производства БИЛЕТ № 2 <u>По дисциплине «Современные проблемы управления человеческим капиталом»</u> <u>2017-2018 уч.год</u></p> <p><u>Теоретический вопрос:</u> Качество управления человеческим капиталом в регионах России.</p> <p><u>Практико-ориентированное задание:</u> На основе результатов выполненных исследовательских заданий выделить подсистемы управления человеческим капиталом в регионе (на примере одного из регионов РФ по выбору)</p> <p>Зав.кафедрой управления социальными и экономическими процессами Заборовская О.В. _____ (подпись)</p>
<p>ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ, ПРАВА И ТЕХНОЛОГИЙ Кафедра национальной экономики и организации производства БИЛЕТ № 1 <u>По дисциплине «Современные проблемы управления человеческим капиталом»</u> <u>2017-2018 уч.год</u></p> <p><u>Теоретический вопрос:</u> Влияние экологических условий на качество жизни населения и человеческого потенциала.</p> <p><u>Практико-ориентированное задание:</u> Предложить направления реализации корпоративной социальной политики для бизнес-структуры (по выбору).</p> <p>Зав.кафедрой управления социальными и экономическими процессами Заборовская О.В. _____ (подпись)</p>

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

В ГИЭФПТ для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности используется балльно-рейтинговая система. Под балльно-рейтинговой системой понимается система количественной оценки качества освоения ОП ВО. При этом изучаемая дисциплина делится на ряд самостоятельных, логически завершенных разделов (модулей) для проведения по ним контрольных мероприятий.

Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность балльно-рейтинговой оценки успеваемости обучающихся. К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) можно отнести устный опрос, контрольные работы, представление обработанной информации в различном виде (доклады, презентации).

Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов) /модуля (модулей). Промежуточная аттестация помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций. Форма контроля дисциплины *«Современные проблемы управления человеческим капиталом»*: зачёт. Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин.

По результатам промежуточной аттестации студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в зачетных единицах, выставляется дифференцированная оценка в принятой вузе системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по этой дисциплине.

Зачёт:

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ			
	Минимальный	Основной	Продвинутый
<i>Баллы</i>	55-69	70-84	85-100
<i>Оценка</i>	зачтено	зачтено	зачтено

Оценка **«зачтено»** (более 55 баллов) ставится, если обучающийся освоил программный материал всех разделов, знает отдельные детали, последователен в изложении программного материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

Оценка «**незачтено**» (менее 55 баллов) ставится, если обучающийся не знает отдельных разделов программного материала, непоследователен в его изложении, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изм. от 30.12.2008) // «Российская газета», №7, 21.01.2009.
2. Государственная Программа РФ «Развитие культуры и туризма» на 2013 - 2020 годы.
3. Основы законодательства Российской Федерации о культуре (утв. ВС РФ 09.10.1992 N 3612-1).
4. Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации".
5. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об образовании в Российской Федерации".
6. Распоряжение Правительства РФ от 29.02.2016 N 326-р «Об утверждении Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года».

б) основная литература:

1. Буров М. П. Региональная экономика и управление территориальным развитием: Учебник для магистров / Буров М.П. - М.: Дашков и К, 2017. - 446 с. ЭБС ZNANIUM.com <http://znanium.com/bookread2.php?book=936135>
2. Благов, Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 2-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2013. — 272 с. ЭБС ZNANIUM.com <http://znanium.com/bookread2.php?book=492721>
3. Космин В. В. Основы научных исследований (Общий курс): Учебное пособие / Космин В. В. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 214 с.: ЭБС ZNANIUM.com <http://znanium.com/bookread2.php?book=487325>
4. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах : монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 290 с. ЭБС ZNANIUM.com <http://znanium.com/bookread2.php?book=908347>

в) дополнительная литература

5. Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала [Электронный ресурс] : Межвузовский сборник научных трудов. Вып. № 12 / Под ред. В.И. Сигова и С.В. Кузнецова. - СПб : Издательство

- СПбГЭУ, 2014. - 177 с. ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=527710>
6. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учеб. пособие / Е.Н.Голованова, С.А. Лочан и др.; Под общ. ред. проф. А.М.Асалиева - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 88 с.: ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=413175>
7. Кукушкина В. В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров): Учебное пособие / В.В. Кукушкина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 265 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура). ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=767830>
8. Кулешов В. В. Перспективы и риски развития человеческого потенциала в Сибири: Монография / Кулешов В.В. - Новосиб.:СО РАН, 2017. – 269 с. ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=946784>
9. Овчаров А. О. Методология научного исследования: Учебник/Овчаров А. О., Овчарова Т. Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=544777>
10. Оценка факторов и ограничений стратегического развития человеческого потенциала и предпринимательской среды ресурсных регионов [Электронный ресурс] : монография / Е. Б. Бухарова [и др.]. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2013. - 312 с. ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=492402>
11. Первоначальное накопление человеческого капитала ресурсами системы образования/КовалевичВ.Т., ШайдуроваО.В., ДолидовичО.М. и др. - Краснояр.: СФУ, 2015. - 188 с. ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=550053>
12. Резник С. Д. Менеджмент. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах: Монография / С.Д. Резник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 319 с.: ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=448652>
13. Тамбовцев В. Л. Институциональные изменения в социальной сфере российской экономики: Монография / Под ред. Тамбовцев В.Л. - М.:МГУ имени М.В. Ломоносова, 2015. - 256 с. ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=672949>
14. Управление в социально-экономических системах бесприбыльного сектора: Моногр. / Под ред. Р.М.Нижегородцева и др. - 2-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2014-234с. ЭБС ZNANIUM.com<http://znanium.com/bookread2.php?book=437013> ЭБС ZNANIUM.com
15. Человеческий капитал и его востребованность на современном рынке труда - М.:НАФИ, 2017. - 52 с. ЭБС ZNANIUM.com.<http://znanium.com/bookread2.php?book=954292>
16. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса : монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, А.А.

Уксуменко. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — (Научная мысль). — 149 с. ЭБС ZNANIUM.com. <http://znanium.com/bookread2.php?book=916277>

17. Ягупа Е. Г. Формирование и использование нематериального капитала региона (на примере Сибирского федер. округа): Моногр. / Е.Г.Ягупа; Под ред. Р.Н. Федосовой - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с. ЭБС ZNANIUM.com <http://znanium.com/bookread2.php?book=391112>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1) электронные профильные журналы

1. Научно-практический журнал «Человеческий капитал» <http://humancapital.msk.ru>

2. Российский журнал менеджмента <https://www.rjm.ru>

2) электронные профильные базы данных/ сайты

1. Министерство здравоохранения РФ. Официальный сайт <https://www.rosminzdrav.ru/>

2. Министерство культуры РФ. Официальный сайт <http://mkrf.ru/>

3. Министерство образования и науки. Официальный сайт минобрнауки.рф/

4. Министерство спорта РФ. Официальный сайт <https://www.minsport.gov.ru/>

5. Министерство труда и социальной защиты РФ. Официальный сайт. <http://www.rosmintrud.ru/>

6. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. <http://www.pravo.gov.ru/>

7. Портал государственных программ РФ. <https://programs.gov.ru/Portal/>

8. Официальные сайты органов регионального управления.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная подготовка обучающихся проводится для углубления и закрепления знаний, полученных на лекциях и других видах занятий, для выработки навыков самостоятельного применения новых, дополнительных знаний и подготовки к предстоящим учебным занятиям, зачету.

Важным условием успешного изучения дисциплины является посещение лекций. Под посещением подразумевается не форма пассивного присутствия, а активная работа по изучению нового материала. Подготовка к лекционным занятиям включает в себя анализ предлагаемых для изучения вопросов, изучение нормативных источников и учебной и научной литературы по рассматриваемым вопросам лекции. В процессе лекции обучающийся может задавать уточняющие вопросы, осуществить взаимосвязь

нового материала с уже изученным, подготовить базу для эффективного использования полученных знаний, облегчить подготовку к практическому занятию. Эффективным способом фиксации лекционного материала является конспектирование, представляющее собой не только фиксацию важнейших моментов лекции, но и указание примеров для понимания того или иного теоретического материала.

При подготовке к практическому занятию необходимо использовать конспектированные материалы лекций, учебную и научную литературу. Подготовка ответов по выносимым на обсуждение вопросам практического занятия включает в себя не только прочтение материала, но и его анализ и критическую оценку. Обучающемуся следует выявить малоизученные аспекты рассматриваемых вопросов, проявить инициативу при подготовке к практическому занятию.

При подготовке к практическим занятиям и зачёту рекомендуется систематизировать знания, изображая их в табличном, графическом или схематичном виде. Это позволит установить взаимосвязь изучаемых явлений, упростит задачу запоминания материала, облегчит процесс практического применения полученных знаний.

Задачей практических занятий является выработка умения использовать теоретические знания, проявить наличие практических навыков. При подготовке к практическому занятию следует заблаговременно обеспечить наличие необходимо для данного занятия материала, самостоятельно повторить ранее изученные темы.

Для успешного освоения дисциплины важным является умение работать с терминами и их определениями. Для работы с терминологией эффективным является использование как учебной и научной литературы, так и словарей.

Работа с терминами может осуществляться как в форме составления собственных тематических словариков для удобства и скорости поиска необходимого термина. С этой целью необходимо каждый новый встречающийся термин записывать и во время подготовки к практическим занятиям указывать соответствующее определение. В случае возникновения сложности выбора определения из имеющегося объема в рамках научного знания необходимо задавать вопросы преподавателю в рамках лекционных и практических занятий.

При подготовке к тестированию необходимо изучить теоретический и практический материал. Тестовые задания (с перечнем возможных вариантов ответов, среди которых хотя бы один ответ является неверным) обеспечивают структурность мышления, вынужденного выбрать из предложенных вариантов ответ все правильные варианты. Тестовые задания на установление соответствия подразумевают необходимость проявления не только знания учебного материала, но и умения применять правила формальной логики. Тестовые задания на упорядочение направлены на установление логической последовательности рассматриваемых явлений (времени существования явлений, расположения структурных элементов документов и т.п.).

Эффективным способом для подготовки к тестированию является работа обучающегося по решению тестовых заданий, предоставленных для самостоятельной работы. Также при подготовке к такой форме контроля знаний, как решение тестовых заданий, следует самостоятельно попытаться проработать рассматриваемые в дисциплине вопросы в форме составления тестовых заданий.

При подготовке презентации к докладу необходимо обратить внимание на следующее. Слайды презентации должны содержать основные тезисы доклада. Рекомендуются не использовать большое количество текстовой информации, так как это затрудняет чтение и восприятие. Графики и таблицы должны иметь заголовки и номера, в них указываются единицы измерения. Текст доклада составляется таким образом, чтобы он раскрывал тезисы презентации, но не повторял их полностью.

Самостоятельная работа студентов - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процессе преподавателей.

Самостоятельная работа студентов является обязательным условием, которое должно быть соблюдено для достижения проектируемых результатов обучения.

Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство двух форм: самоконтроль и самооценка студента; контроль и оценка со стороны преподавателей.

Самостоятельная работа должна привить у студентов навыки и умение работать с научной, периодической литературой и другими материалами.

В начале работы с любыми информационными материалами необходимо выписать библиографические сведения, то есть фамилию автора, точное заглавие книги (название статьи), наименование издательства, год и номер издания. Эти общие сведения нужны как библиографическая справка при ссылке на источник информации при цитировании.

При выполнении индивидуального исследовательского задания необходимо продумать и составить программу исследования.

Читая информационный материал по заданной теме, следует внимательно изучать научно-справочный аппарат (сноски, примечания, приложения) с целью выхода на другие источники (книги, статьи), осмыслить положения выдвигаемые автором по выбранному вопросу. Важно выявить спорные точки зрения, существующие по рассматриваемой проблематике. Таким образом, при анализе изучаемой литературы рекомендуется придерживаться следующей схемы:

1. Автор, название работы, год издания;
2. Цель работы, которую ставит автор;
3. Основные положения, выдвигаемые автором;
4. Какие спорные точки зрения существуют по рассматриваемым вопросам;
5. Содержание основных понятий;
6. Система доказательств;

7. Выводы автора по теме.

Наиболее полные результаты при подборе материалов дает изучение различных библиографических изданий, специальных монографий, журнальных статей по различной тематике.

Самостоятельная внеаудиторная работа предусматривает сбор, обработку и изучение документов и материалов (в библиотеках, в электронных поисковых системах и т.п.), необходимых для выполнения соответствующих заданий по дисциплине.

Цель самостоятельной работы обучающегося – научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Самостоятельная работа рассматривается в двух аспектах:

- ☐ это организуемая самим обучающимся учебная деятельность, мотивируемая его собственными познавательными потребностями, в рациональное с его точки зрения время и контролируемая им самим;

- ☐ это самостоятельное выполнение разработанного преподавателем учебного задания обучающимися в специально отведенное для этого время, опосредованное управлением (контроля) со стороны преподавателя.

К функциям самостоятельной работы относятся:

- ☐ Развивающая;
- ☐ Информационно-обучающая;
- ☐ Ориентирующая и стимулирующая;
- ☐ Воспитывающая;
- ☐ Исследовательская.

Задачи самостоятельной работы обучающихся: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений; углубление и расширение теоретических знаний; развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений; использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на практических занятиях, для эффективной подготовки к зачёту.

Интерактивные формы проведения занятий по дисциплине *«Современные проблемы управления человеческим капиталом»* включают в себя следующие виды занятий:

- интерактивные лекции, предполагают использование метода проблемного изложения. При таком подходе лекция становится похожей на диалог, преподавание имитирует исследовательский процесс (выдвигаются первоначально несколько ключевых постулатов по теме лекции, изложение выстраивается по принципу самостоятельного анализа и обобщения студентами учебного материала). Эта методика позволяет заинтересовать

студента, вовлечь его в процесс обучения. Противоречия научного познания раскрываются посредством постановки проблемы. Учебная проблема и проблемная ситуация являются основными структурными компонентами проблемного обучения. Перед началом изучения определенной темы курса ставится перед студентами проблемный вопрос или дается проблемное задание. Стимулируя разрешение проблемы, преподаватель снимает противоречия между имеющимся ее пониманием и требуемыми от студента знаниями. Эффективность такого метода в том, что отдельные проблемы могут подниматься самими студентами. Главный успех данного метода в том, что преподаватель добивается от аудитории «самостоятельного решения» поставленной проблемы. Организация проблемного обучения представляется достаточно сложной, требует значительной подготовки лектора. Однако на начальном этапе использования этого метода его можно внедрять в структуру готовых, ранее разработанных лекций, практических занятий как дополнение.

- групповые дискуссии, применяются для обеспечения навыков командной работы и межличностной коммуникации и представляют собой оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения представленной темы, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Групповые дискуссии используются при оценке обучающимися подготовленных докладов, а также в процессе коллективного обсуждения результатов выполнения индивидуальных творческих заданий.

Оценочные и методические материалы по дисциплине представлены в ФОММ.

При подготовке к зачёту следует иметь в виду, что он является итоговой формой контроля по изучению данной учебной дисциплины. Зачет подразумевает максимальную концентрацию знаний и умений, предполагающих полное изучение материала дисциплины.

Зачёт проводится в форме устного собеседования по вопросам и итогам выполнения практико-ориентированного задания, либо тестирования.

Решение преподавателя об итоговой оценке принимается по результатам устного ответа и выполненного практического задания, либо тестирования в зависимости от шкалы оценки.

Работа с печатными изданиями предполагает изучение современной научной литературы, практики управления, поэтому рекомендуется работать в электронных библиотечных системах, кроме того, целесообразно изучить статьи в специальных периодических изданиях. Также можно использовать материалы официальных сайтов органов государственного и муниципального управления, находящиеся в открытом доступе сети Internet. Полезно учитывать, что многие справочные правовые системы содержат не только текст нормативных актов, но и научные статьи по различным вопросам (например, СПС «Консультант Плюс»). Одновременно следует обратить свое внимание на публичные библиотеки, предоставляющие возможность доступа к электронным версиям печатных источников.

11. Перечень информационных технологий, профессиональных баз данных, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программное обеспечение:

- 1) Операционная система (Microsoft Windows *Проприетарная*);
- 2) Пакет офисных программ (Microsoft Office *Проприетарная*);
- 3) Программное обеспечение для просмотра электронных документов в стандарте PDF (Foxit Reader *GNU Lesser General Public License*);
- 4) Интерпретатор HTML кода, а также другие языки разметки web-страниц (Mozilla Firefox *GNU Lesser General Public License*);

Информационные справочные системы:

- 1) Автоматизированная информационная библиотечная система Marc21SQL;
- 2) Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
- 3) Университетская Информационная Система (УИС) РОССИЯ

12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименование	Количество
1.	Специализированные аудитории:	
	Межкафедральная лаборатория сервисных и социальных технологий / Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 10а	1
2.	Технические средства обучения:	
	компьютер с программным обеспечением № 10а	3
	доска аудиторная № 10а	1
	экран настенный № 10а	1
	мультимедийный проектор № 10а	1
3.	Специализированные аудитории:	
	Межкафедральная лаборатория социально-экономических исследований / Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации / компьютерный класс / помещение для самостоятельной работы №46	1
4.	Технические средства обучения:	

экран настенный № 46	1
мультимедийный проектор № 46	1
компьютер с программным обеспечением № 46	30
Доска аудиторная ауд.№46	1

Пропуцеровано и
прошито 25 листов

Зав. УМО

