

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Актуализировано:  
на заседании кафедры социологии труда и  
экономики предпринимательства  
протокол № 10 от 02.06.2017 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой  / У.А. Назарова

 / Н.Г. Вишневская

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Инвестиции в человеческий капитал**

Вариативная часть

**программа бакалавриата**

Направление подготовки  
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки  
Инвестирование

Квалификация:  
бакалавр

Разработчик (составитель):  
к.соц.н., доцент

  
(подпись)

Галина А.Э.

Для приема: 2016 г.

Уфа 2017 г.

Составитель: Галина Альбина Эдуардовна, к.с.н., доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 10 от 2 июня 2017 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (перечень основной и дополнительной литературы, вопросы к экзамену), утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 12 от 8 июня 2018 г.

Заведующий кафедрой

  
\_\_\_\_\_

/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства (программное обеспечение), протокол № 6 от «18» января 2019 г.

И.о. заведующего кафедрой

  
\_\_\_\_\_

/ Назарова У.А./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ / Ф.И.О. /

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ / Ф.И.О. /

## Список документов и материалов

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2.	Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3.	Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4.	Фонд оценочных средств по дисциплине	5
4.1.	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
4.2.	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	7
4.3.	Рейтинг-план дисциплины	23
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	23
5.1.	Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
5.2.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	24
6.	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	25
	Приложение № 1	27
	Приложение № 2	32

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать: основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал, методiku и действующую нормативно-правовую базу для их расчета	<b>ПК-2</b> – способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	
Умения	Уметь: рассчитывать основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы	<b>ПК-2</b> – способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть: навыками расчета основных показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы	<b>ПК-2</b> – способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.04 «Инвестиции в человеческий капитал» относится к вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», разработанного на основе ФГОС ВО.

Дисциплина изучается студентами:

– очной формы обучения – на 2 курсе в 3 семестре.

Целью учебной дисциплины «Инвестиции в человеческий капитал» является формирование у студентов представления о социально-трудовой сфере общества и показателях, характеризующих ее на макро- и микроуровнях, с целью принятия управленческих решений по проблемам формирования и развития человеческих ресурсов и человеческого капитала в рамках существующего правового поля..

Для освоения дисциплины «Инвестиции в человеческий капитал» необходимы компетенции, сформированные в рамках освоения следующих дисциплин учебного плана:

- Б1.Б.14 «Микроэкономика»,
- Б1.Б.15 «Макроэкономика»,
- Б1.Б.16 «Статистика»,
- Б1.В.02 «Введение в профессию».

Дисциплина «Инвестиции в человеческий капитал» является предшествующей и наиболее значимой для следующих дисциплин:

- Б1.Б.17 «Менеджмент»,
- Б1.Б.21 «Экономика организации».

Компетенции, сформированные в результате освоения дисциплины «Инвестиции в человеческий капитал», необходимы студентам во время прохождения всех видов производственной и преддипломной практики, предусмотренных учебным планом, и государственной итоговой аттестации.

### **3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

### **4. Фонд оценочных средств по дисциплине**

#### **4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

**ПК-2** – способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
Первый этап	Знать: основные	Фрагментарн	Неполные	Сформированн	Сформированн

(уровень)	показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал, методику и действующую нормативно-правовую базу для их расчета	ые представления об основных показателях эффективности инвестиций в человеческий капитал, методике и действующей нормативно-правовой базе для их расчета	представления об основных показателях эффективности инвестиций в человеческий капитал, методике и действующей нормативно-правовой базе для их расчета	ые, но содержащие отдельные пробелы представления об основных показателях эффективности инвестиций в человеческий капитал, методике и действующей нормативно-правовой базе для их расчета	ые систематические представления об основных показателях эффективности инвестиций в человеческий капитал, методике и действующей нормативно-правовой базе для их расчета
Второй этап (уровень)	Уметь: рассчитывать основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы	Фрагментарные умения рассчитывать основные показатели эффективности инвестиций в человеческом капитале на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы	В целом успешное, но не систематическое умение рассчитывать основные показатели эффективности инвестиций в человеческом капитале на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение рассчитывать основные показатели эффективности инвестиций в человеческом капитале на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы	Сформированное умение рассчитывать основные показатели эффективности инвестиций в человеческом капитале на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками расчета основных показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы	Фрагментарное владение навыками расчета основных показателей эффективности инвестиций в человеческом капитале на основе имеющихся методик и	В целом успешное, но не систематическое применение навыков расчета основных показателей эффективности инвестиций в человеческом капитале на	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, применение навыков расчета основных показателей эффективности инвестиций в человеческом капитале на	Успешное и систематическое применение навыков расчета основных показателей эффективности инвестиций в человеческом капитале на имеющихся

		действующей нормативно- правовой базы отношений	основе имеющихся методик и действующей нормативно- правовой базы	основе имеющихся методик и действующей нормативно- правовой базы	методик и действующей нормативно- правовой базы
--	--	-------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

#### Показатели сформированности компетенций

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

Шкалы оценивания:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов) – «отлично».

#### **4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	Знать: основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал, методiku и действующую нормативно-правовую базу для их расчета	<b>ПК-2</b>	вопросы и задания для практических занятий; тест, экзаменационные вопросы; контрольная работа
2-й этап Умения	Уметь: рассчитывать основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы	<b>ПК-2</b>	задачи; экзаменационные вопросы; контрольная работа
3-й этап	Владеть: навыками расчета	<b>ПК-2</b>	практическое

Владения навыками	основных показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал на основе имеющихся методик и действующей нормативно-правовой базы		задание; экзаменационные вопросы; контрольная работа
-------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------

### **Задания для текущего контроля**

*Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям*

#### Тема 1. Экономическая теория человеческого капитала

1. Предпосылки возникновения теории человеческого капитала.
2. Основные положения теории человеческого капитала.
3. Место теории человеческого капитала в современной экономической науке и практике.

#### Тема 2. Оценка человеческого капитала

1. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): понятие, история разработки.
2. Структура и методика расчета ИРЧП. Модификации ИРЧП.
3. Мировой рейтинг стран по значению ИРЧП.
4. Место России в рейтинге, причины, последствия, перспективы.
5. ИРЧП по регионам России: сравнительный анализ.

#### Тема 3. Жизненный цикл человеческого капитала

1. Модель кругооборота человеческого капитала по Г. Беккеру.
2. Специальный или специфический человеческий капитал: понятие, особенности, способы накопления.
3. Занятость населения как стадия использования человеческого капитала: понятие, виды занятости. Показатели уровня и динамики занятости в России и Республике Башкортостан по отраслям экономики, по формам собственности.
4. Нестандартные формы занятости населения: причины и масштабы распространения в России в сравнении с другими странами.
5. Безработица: понятие, причины и последствия, пути преодоления. Уровень безработицы и коэффициент напряженности на рынке труда: его значения в Республике Башкортостан (по отдельным районам и городам) и по России (по федеральным округам и субъектам) и в сравнении с другими странами.
6. Современные тренды в развитии рынка труда: факторы и последствия.

#### Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал (групповая дискуссия).

Необходимо объяснить, с точки зрения теории человеческого капитала, следующие утверждения:



1. При стандартном цикле трудовой жизни женщинам менее выгодно инвестировать в человеческий капитал, чем мужчинам.

2. Пожилые работники менее мобильны, чем молодые.

3. Люди с одинаковым запасом человеческого капитала должны получать одинаковое вознаграждение на рынке труда.

4. Экономический спад стимулирует рост числа желающих поступить в высшие учебные заведения.

5. Профили «возраст-доход» имеют более крутой наклон у тех работников, которые в процессе обучения на рабочем месте получили специфическое, а не общее образование.

6. В тех видах деятельности, где издержки на обучение и профессиональную подготовку новых работников на рабочем месте достаточно велики, одновременно можно наблюдать увеличение продолжительности работы на одном предприятии и снижение текущей ставки заработной платы.

#### Тема 5. Социальная сфера как источник формирования человеческого капитала

1. Образование в России: виды, уровни, формы получения.

2. Расходы на образование в федеральном и региональном бюджетах в сравнении с зарубежными странами.

3. Здравоохранение в России: виды, формы получения.

4. Расходы на здравоохранение в федеральном и региональном бюджетах в сравнении с зарубежными странами.

5. Расходы на науку в бюджете России в сравнении с зарубежными странами.

6. Расходы на культуру в бюджете России в сравнении с зарубежными странами.

#### Тема 6. Человеческий капитал организации и его развитие

Необходимо понять и раскрыть содержание и смысл каждого термина, широко используемого сегодня в сфере HR-менеджмента, показать на практических примерах.

1. Buddying

2. Event-менеджмент

3. Hard skills, soft skills

4. harassment

5. Health-менеджмент

6. HR-бренд работодателя

7. HR-менеджмент

8. Shadowing

9. Secondment

10. Адаптация

11. Ассессмент

12. Аутплейсмент

13. Аутсорсинг

14. Аутстаффинг

15. Бенчмаркинг

16. Буллинг

17. Внутрифирменный венчур

18. Вовлеченность

19. Даунсайзинг (райтсайзинг)

20. Дауншифтинг

21. Девиантность в трудовых отношениях

22. Дресс код

23. Кадровый резерв

24. Кейтеринг

25. Краудсорсинг

26. Консалтинг

27. Коучинг

- |                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 28. Кросс-культурный менеджмент | 40. Ротация кадров          |
| 29. Лизинг персонала            | 41. Саботаж                 |
| 30. Локаут                      | 42. Скрининг                |
| 31. Лояльность персонала        | 43. Супервизия              |
| 32. Менторинг                   | 44. Текучесть персонала     |
| 33. Моббинг                     | 45. Трудовой абсентеизм     |
| 34. Мобильность внутрифирменная | 46. Тьюторство              |
| 35. Наставничество              | 47. Фрилансер               |
| 36. Нетворкинг                  | 48. Хэдхантинг              |
| 37. Оппортунизм персонала       | 49. Эмоциональное выгорание |
| 38. Резюме                      | 50. Эмпатия                 |
| 39. Рекрутинг                   |                             |

#### Тема 7. Эффективность (производительность) труда

1. Уровень производительности труда в экономике России в сравнении с другими странами (показатели ВВП на 1 работающего, объема произведенной продукции на 1 работника в час и т.д.).
2. Причины низкого уровня производительности труда в России.
3. Возможные пути повышения производительности труда в российской экономике.

#### Тема 8. Уровень и качество жизни населения

1. Уровень жизни населения, качество жизни населения: понятие, виды, разница, показатели.
2. Денежные доходы населения: понятие, источники формирования. Уровень и структура среднедушевых денежных доходов населения в РФ и РБ в сравнении с зарубежными странами.
3. Денежные расходы населения: понятие, виды. Структура денежных расходов населения в РФ и РБ в сравнении с зарубежными странами.
4. Социальное неравенство: понятие, причины и последствия, показатели (коэффициент Джини, децильный коэффициент) и их значение в России в сравнении с зарубежными странами.
5. Бедность: понятие, виды, масштабы и показатели (уровень бедности) в условиях современной России в сравнении с зарубежными странами.
6. Интегральные показатели уровня и качества жизни населения.

#### Тема 9. Социальная и трудовая политика и социальная защита населения

1. Социальное страхование как форма социальной защиты трудоспособного населения: понятие, механизм функционирования.
2. Система социального страхования в России: виды, ставки страховых взносов, выплаты по каждому виду социального страхования.
3. Корпоративная социальная ответственность: понятие, виды. «Социальный пакет»: понятие, состав.

4. Социальная помощь как форма социальной защиты нетрудоспособных граждан (социальные выплаты, социальные льготы, социальное обслуживание): виды, объекты, субъекты, условия предоставления в России.

Критерии оценки ответов на вопрос (в баллах):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» – «аргумент» – «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

### *Примеры задач*

**Задача.** Необходимо оценить эффективность инвестирования в человеческий капитал (с позиции отдельного работника) методом чистой приведенной стоимости. Имеются следующие данные:

- плата за обучение в ВУЗе составляет \$5300 в год;
- время обучения – 5 лет;
- зарплата без обучения в ВУЗе могла бы быть \$9000 в год;
- зарплата после получения высшего образования будет \$18000 в год;
- ставка дисконта – 3 % годовых;
- после окончания вуза придётся работать 30 лет.

Критерии оценки задач (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики	3
Задание в целом выполнено: цель задания в основном достигнута; дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики	2
Задание выполнено не в полном объеме: дано верное решение (ответы), однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики	1
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

### *Пример тестов для контроля самостоятельной работы*

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

1. Когда зародилась теория человеческого капитала?
  - а. середине XX в.

- б. начале XIX в.
- в. конце XIX в.
- г. конце XX в.

2. Кому из перечисленных ниже авторов принадлежит первая работа о стоимостной оценке труда?

- а. Дж. Кендрику
- б. У. Петти
- в. У. Морсе
- г. А. Смиту

3. Человеческий капитал подвержен:

- а. только моральному износу
- б. только физическому износу
- в. и физическому, и моральному износу
- г. вообще не подвержен износу

4. Общий человеческий капитал – это:

- а. знания и навыки, неотделимые от места получения
- б. знания и навыки безотносительно к тому, где они были получены, они могут быть использованы и на других рабочих местах
- в. все знания, полученные человеком
- г. знания и навыки, полученные человеком в процессе обучения

5. Обобщающим показателем уровня развития человеческого капитала выступает

- а. индекс человеческого капитала
- б. индекс человеческого развития
- в. индекс скорости человеческого развития
- г. индекс качества жизни

6. Длинный цикл оборота национального человеческого капитала осуществляется примерно за

- а. 25 – 40 лет
- б. 15 – 25 лет
- в. 55 – 70 лет
- г. 50 – 60 лет

7. Налоги на доходы не способствуют накоплению человеческого капитала

- а. неверно при условии государственной поддержки
- б. неверно
- в. верно
- г. верно только при условии государственной поддержки

8. *Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от:*
- срока его использования
  - уровня ссудного процента
  - затраченных усилий
  - квалификации
9. *Снижение безработицы – это результат:*
- общественной отдачи государственных инвестиций
  - индивидуальной отдачи государственных инвестиций
  - индивидуальной отдачи частных инвестиций
  - общественной отдачи государственных и частных инвестиций
10. *Для получения денежной оценки ресурсов здоровья последовательно используют*
- денежную и натуральную оценки
  - натуральную и абсолютную оценки
  - относительную и натуральную оценки

Методика оценивания при тестировании.

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 84 % – базовому уровню, от 85 до 100 % – повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценки (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
85-100 %	5
60-84 %	4
45-59%	3

### **Задания для рубежного контроля**

Рубежный контроль проводится по итогам изучения каждого из предусмотренных модулей в форме контрольной работы. Контрольная работа включает в себя три задания:

- 1) теоретический вопрос;
- 2) тестовые задания;
- 3) задача.

### *Пример контрольной работы*

**Задание 1.** Чем объяснить тот факт, что в 80-е годы XX века инвестиции в человеческий капитал приобрели особую актуальность и привлекательность даже по сравнению с инвестициями в физический капитал?

**Задание 2.** Выберите правильный ответ по каждому вопросу.

1) *Какие показатели характеризуют эффективность инвестиций в человеческий капитал?*

- а. срок окупаемости инвестиций
- б. коэффициент эффективности инвестиций
- в. чистый дисконтированный доход
- г. индекс рентабельности инвестиций
- д. дисконтированный срок окупаемости инвестиций

2) *Что из перечисленного можно отнести к инвестициям в человеческий капитал включает?*

- а. финансирование образования
- б. финансирование здравоохранения, стимулирование здорового образа жизни
- в. расходы компаний на мотивацию и стимулирование сотрудников
- г. расходы на обеспечение безопасности и правопорядка
- д. фундаментальные научные разработки
- е. экология и здоровый образ жизни
- ж. расходы государства на культуру
- з. организация и финансирование досуга сотрудников
- и. социальная помощь и поддержка малообеспеченной части населения

3) *Сколько процентов национального богатства экономически развитых стран мира, по мнению большинства специалистов и исследователей, составляет человеческий капитал?*

- а. не более 10 %;
- б. в пределах 40 %;
- в. более 50 %;
- г. 70-80 %.

4) *Кто из перечисленных ученых внес наибольший вклад в разработку теории человеческого капитала?*

- а. Карл Маркс
- б. Адам Смит
- в. Гэри Беккер
- г. Милтон Фридмен
- д. Теодор Шульц
- е. Джон Мейнард Кейнс
- ж. Жан Батист Сэй

### 3. Уильям Петти

5) *Какие стадии проходит человеческий капитал в процессе своего воспроизводства:*

- а. производство, обмен, распределение, потребление;
- б. формирование, накопление, использование;
- в. составление, рассмотрение, утверждение, исполнение;
- г. профессиональная ориентация, профессиональное образование, трудовая адаптация, продвижение
- д. социальная адаптация, индивидуализация, интеграция, трудовая адаптация, послетрудовая деятельность

6) *Укажите основные особенности человеческого капитала:*

- а. человеческий капитал совершенно не подвержен физическому и моральному износу;
- б. по мере накопления человеческого капитала его доходность повышается лишь до определенного предела;
- в. отдача от инвестиций в человеческий капитал абсолютно не зависит от срока жизни его носителя;
- г. человеческий капитал способен накапливаться и умножаться;
- д. лишь общественно целесообразные и экономически необходимые инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал

7) *Какие три вида инвестиций в человеческий капитал выделяют К. Макконнелл и С. Брю?*

- а. расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- б. расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- в. расходы на мобильность, благодаря которой работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью и оплатой труда;
- г. расходы на улучшение демографической ситуации в стране, включая стимулирование рождаемости, увеличение продолжительности жизни, снижение смертности;
- д. расходы на стимулирование занятости, снижение безработицы, повышение производительности труда за счет расширения технической модернизации производства.

8) *По мнению Г. Беккера «специальный или специфический человеческий капитал» – это:*

- а. знания, умения, навыки, которые могут быть использованы только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме;
- б. уникальные врожденные природные способности, качества и таланты конкретного индивида;

- в. специальные знания, умения и навыки, полученные человеком в процессе обучения для осуществления конкретной профессиональной деятельности;
- г. совокупность приобретенных профессиональных знаний, умений и компетенций, актуальных для данного этапа развития общественного производства.

9) Кто из перечисленных ниже ученых является автором следующего определения «Человеческий капитал – это нестандартизированный, неявный, динамичный, зависящий от контекста и воплощенный в людях уникальный ресурс»?

- а. Г. Беккер;
- б. Т. Шульц;
- в. Г. Скарборо и Х. Элиас
- г. Н. Бонтис
- д. Т. Дэвенпорт

10) Из графика, выражающего зависимость между возрастом и доходом людей при различном уровне образования, следует, что:

- а. с ростом уровня образования средние заработки людей также растут
- б. уровень образования никак не влияет на средние заработки людей
- в. в начале трудовой жизни заработки растут особенно быстро
- г. в начале трудовой жизни заработки растут крайне медленно
- д. с ростом трудового стажа различия в заработках, связанные с образованием, увеличиваются
- е. с ростом трудового стажа различия в заработках, связанные с уровнем образования, сглаживаются

**Задание 3.** Необходимо оценить эффективность инвестирования организации в 1 работника (с позиции организации) при условии, что выработка работника до обучения составляла 120 изделий, а после обучения – 140 изделий; цена одного изделия составляет 1250 рублей; инвестиции организации в человеческий капитал составляют 210 000 рублей; количество работников в организации – 45 человек.

Критерии оценивания задания 1:

Критерии оценивания задания 1	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» – «аргумент» – «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	3
Дан в целом верный ответ, однако один из элементов ТАП в структуре ответа отсутствует, неверен или противоречит верному ответу («тезису»): в логическом рассуждении наличествуют ошибки, противоречия или отсутствует «поддержка» – пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	2
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	1



Ответ на поставленный вопрос отсутствует	0
------------------------------------------	---

### Критерии оценивания задания 2:

Критерии оценивания тестового задания (не менее 10 тестовых вопросов)	Количество баллов
Все выбранные варианты ответов верные	5
Более половины ответов верная, менее половины – неверная	3
Все выбранные варианты ответов неверные или варианты ответов не даны	0

### Критерии оценивания задания 3:

Критерии оценивания задания 3	Количество баллов
Задание выполнено полностью: показан ход решения, в нем нет ошибок; промежуточные и конечный результаты расчетов верны; ответ сформулирован точно и развернуто	2
Задание в целом выполнено: показан ход решения, в нем нет ошибок; имеются некоторые неточности в промежуточных и конечных результатах расчетов; ответ сформулирован не совсем точно и развернуто	1
Задание не выполнено.	0

## Пример практического задания

### Самостоятельная работа «Сфера образования и расходы на него в разных странах мира»

По официальным данным статистики и по публикациям в официальных научных изданиях изучить функционирование и финансирование государством сферы образования в различных странах и сравнить их между собой.

Результаты представить в виде аналитической записки, содержание которой должно включать в себя следующие основные элементы:

- 1) титульный лист по установленной форме;
- 2) содержание с указанием страниц;
- 3) введение (раскрыть сущность понятий, имеющих отношение к теме работы; определить цель и задачи работы; описать использованные методы сбора и обработки данных; дать краткую характеристику рассматриваемых стран с точки зрения демографических показателей, макроэкономических характеристик и т.д.);

4) основная часть:

- описать систему школьного образования (с точки зрения, продолжительности, уровней обучения, источников финансирования, масштабов государственного финансирования, системы оценивания знаний, итоговых испытаний, качества образовательных услуг, национальных особенностей и т.д.), сравнить с Россией и другими странами;

- описать систему профессионального образования (с точки зрения, продолжительности, уровней обучения, источников финансирования, масштабов государственного финансирования, особенностей организации учебного процесса,

итоговых испытаний, качества образовательных услуг, национальных особенностей и т.д.), сравнить с Россией и другими странами;

- описать систему дополнительного профессионального образования (с точки зрения обязательности, частоты, видов, продолжительности обучения, источников финансирования, качества образовательных услуг, национальных особенностей и т.д.), сравнить с Россией и другими странами;

- описать систему обучения и профессионального развития на корпоративном уровне (с точки зрения видов, методов, технологий обучения, источников и масштабов финансирования, национальных особенностей и т.д.), сравнить с Россией и другими странами.

5) заключение (основные выводы по результатам исследования);

6) список использованных источников и литературы;

7) приложения (таблицы, схемы, графики и диаграммы с результатами анализа и т.д.).

#### Критерии оценивания практического задания (для самостоятельной работы)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью, содержит все предусмотренные структурные элементы, основные понятия и категории определены и раскрыты, подробно описаны методика и ход выполнения задания, полученные результаты наглядно представлены, цифровые абсолютные и относительные данные подробно описаны, полученные выводы и рекомендации четко сформулированы, логичны и аргументированы, подтверждающие и доказательные материалы оформлены и приложены соответствующим образом, оформление работы соответствует всем требованиям	8
Задание выполнено полностью, содержит все предусмотренные структурные элементы, основные понятия и категории в основном определены и раскрыты, описаны методика и ход выполнения задания, полученные результаты наглядно представлены, цифровые абсолютные и относительные данные в основном описаны, полученные выводы и рекомендации сформулированы, логичны и аргументированы, подтверждающие и доказательные материалы приложены, оформление работы в основном соответствует всем требованиям	7
Задание в основном выполнено, содержит не все предусмотренные структурные элементы, основные понятия и категории в основном определены и раскрыты, не в полной мере описаны методика и ход выполнения задания, не все полученные результаты наглядно представлены, цифровые данные в основном описаны, полученные выводы и рекомендации сформулированы не вполне четко, логично и аргументировано, подтверждающие и доказательные материалы частично приложены, оформление работы удовлетворительное	6
Задание в основном выполнено, содержит не все предусмотренные структурные элементы, основные понятия и категории недостаточно четко и полно определены и раскрыты, не в полной мере описаны методика и ход выполнения задания, не все полученные результаты наглядно представлены, цифровые данные в основном представлены, но не описаны, полученные выводы и рекомендации сформулированы не четко, без достаточной логики и аргументации, подтверждающие и доказательные материалы частично приложены, оформление работы не соответствует требованиям	5
Задание выполнено не полностью, содержит лишь половину предусмотренных структурных элементов, основные понятия и категории недостаточно четко и полно определены и раскрыты, не описана методика и ход выполнения задания, не все полученные результаты наглядно представлены, цифровые данные в основном представлены, но не описаны, выводы и рекомендации сформулированы поверхностно,	4

безотносительно к результатам исследования, подтверждающие и доказательные материалы не приложены, оформление работы не соответствует требованиям	
Задание выполнено не полностью, содержит менее половины предусмотренных структурных элементов, основные понятия и категории не определены и не раскрыты, не описана методика и ход выполнения задания, полученные результаты наглядно не представлены, цифровые данные в основном представлены, но не описаны, выводы и рекомендации сформулированы поверхностно, безотносительно к результатам исследования, подтверждающие и доказательные материалы не приложены, оформление работы не соответствует требованиям	3
Задание выполнено формально, не содержит предусмотренных структурных элементов, основные понятия и категории не определены и не раскрыты, не описана методика и ход выполнения задания, полученные результаты наглядно не представлены, цифровые данные представлены относительными показателями, выводы и рекомендации носят общий характер, подтверждающие и доказательные материалы не приложены, оформление работы не соответствует требованиям	2
Задание выполнено формально, представленный материал не соответствует пунктам задания, носит реферативный характер, не содержит никаких собственных результатов.	1
Задание не выполнено и не представлено	0

### Экзаменационные билеты

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 3 задания: 2 теоретических вопроса и 1 задачу. Ответ на каждый из теоретических вопросов максимально оценивается в 10 баллов, задача также в 10 баллов.

Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности профессиональных компетенций в части знаний, задача – в части умений и навыков.

### Образец экзаменационного билета

Башкирский государственный университет

Институт экономики, финансов и бизнеса

Кафедра социологии труда  
и экономики предпринимательства

Направление подготовки

38.03.01 Экономика

Профиль «Инвестирование»

Очная форма обучения

Дисциплина «Инвестиции в  
человеческий капитал»

### Экзаменационный билет № 1

1. Социальный капитал: понятие, функции. Особенности инвестирования в социальный капитал.
2. ИРЧП и методика его расчета.
3. Задача: В 2016 г. фонд оплаты труда по предприятию со среднесписочной численностью персонала 287 человек составил 103,3 млн.руб., фонд материального поощрения – 25,7 млн.руб., затраты на охрану здоровья – 5,2

млн.руб., на обучение, переобучение и повышение квалификации – 7,8 млн.руб. Оцените стоимость человеческого капитала на уровне фирмы прямым методом.

Зав. кафедрой

У.А. Назарова

---

### Перечень вопросов к экзамену

1. Человеческий капитал: понятие, особенности, виды.
2. Человеческий капитал и его соотношение с трудовым потенциалом, человеческим потенциалом, рабочей силой.
3. Эволюция теории человеческого капитала: от У. Петти до Г. Беккера и Б. Чизвика.
4. Классическая и неоклассическая концепции человеческого капитала: сравнительный анализ.
5. Стадии воспроизводства человеческого капитала. Модель кругооборота человеческого капитала по Г. Беккеру.
6. Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие.
7. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат.
8. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал.
9. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов.
10. Комбинированный метод Т. Витстейна.
11. Метод измерения индивидуальной стоимости работника.
12. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) как показатель экономического и общественного развития стран и основа их сравнительного анализа: смысл и методика его расчета, рейтинг стран по ИРЧП.
13. Метод натуральных показателей.
14. Жизненный цикл человеческого капитала: особенности, виды, этапы, источники формирования. Модель развития и накопления человеческого капитала.
15. Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана.
16. Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал.
17. Виды инвестиций в человеческий капитал.
18. Уровни и источники инвестирования в человеческий капитал.
19. Модель инвестиций в человеческий капитал Дж. Минсером. Профили «возраст – доход» и модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал.
20. Эффективность инвестирования в человеческий капитал: понятие, показатели, их преимущества и недостатки.
21. Капитал здоровья: понятие, отличительные признаки, виды. «Рейтинг здоровья», «потенциал здоровья»: понятие, значения.

22. Инвестирование в капитал здоровья: понятие, виды, источники. Модель Гроссмана.

23. Интеллектуальный капитал: понятие, функции, источники формирования.

24. Образование как важнейший фактор развития интеллектуального капитала: виды, уровни. Затраты и доходы (выгоды), связанные с образованием. Масштабы финансирования в России в сравнении с зарубежными странами.

25. Эффективность инвестирования в образование.

26. Социальный капитал: понятие, функции, виды.

27. Особенности инвестирования в социальный капитал.

28. Капитализация человеческого капитала. Метод капитализации деловой репутации (гудвилла).

29. Метод оценки активов человеческого капитала на основе капитализации неприобретенного «гудвилла».

30. Метод капитализации исторических затрат.

31. Метод, основанный на оценке затрат на замещение.

32. Модель чистой выгоды В. Морсе.

33. Модель текущей стоимости будущих доходов Лева – Шварца.

34. Модели, основанные на нефинансовых показателях.

35. Отбор персонала и его этапы. Принципы и критерии отбора персонала. Требования и методы определения критериев отбора. Основные технологии отбора персонала. Достоверность и обоснованность методов отбора.

36. Понятие и цели адаптации персонала. Факторы успешности адаптации. Виды и формы: адаптации. Адаптационные технологии (методы, процедуры). Этапы процесса адаптации.

37. Профессиональное развитие персонала: понятие, виды и формы, принципы реализации.

38. Понятие, цели, этапы, виды и типовые модели деловой карьеры. Управление карьерой и его инструменты. Карьерограмма. Факторы карьерного роста.

39. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Резерв на выдвижение и резерв руководителей. Принципы работы с кадровым резервом. Критерии отбора в кадровый резерв. Этапы формирования кадрового резерва. Источники формирования кадрового резерва.

40. Обучение персонала. Виды обучения персонала, их достоинства и недостатки. Классификация видов обучения. Формы подготовки новых работников. Ротация. Коучинг.

41. Оценка персонала. Методы оценки. Методы определения величины оценки персонала. Аттестация персонала. Виды аттестации, принципы, инструменты и порядок проведения.

42. Производительность труда как показатель эффективности использования трудовых ресурсов: сущность, виды, показатели. Методы расчета производительности труда.

43. «Средний класс» как основной носитель человеческого капитала: понятие, критерии выделения, масштабы в России и за рубежом, опыт и перспективы формирования в России.

44. Миграция как источник формирования человеческого капитала: виды, показатели, причины и последствия. Международная трудовая миграция как один из способов формирования трудовых ресурсов страны: особенности, перспективы, проблемы в современной России. Проблема «утечки мозгов» и способы ее регулирования. Миграционная политика государства.

45. Персонал предприятия: понятие, структура и состав персонала предприятия по категориям, профессионально-квалификационному, социальному составу. Количественные и качественные характеристики персонала предприятия.

46. Рынок труда и занятость населения. Конкурентоспособность работника на рынке труда и способы ее повышения. Регулирование рынка труда и социально-трудовых отношений.

47. Движение кадров на предприятии: виды, причины, показатели, причины и последствия. Мобильность труда и ее значение в современных условиях. Ротация кадров.

48. Мотивация и стимулирование труда: понятие, инструменты и принципы реализации. Материальная и нематериальная мотивация. Заработная плата как ключевой инструмент мотивации труда в современной России.

49. Уровень и качество жизни населения как показатели уровня развития человеческого капитала. Система индикаторов уровня и качества жизни населения и их динамика за годы социально-экономических преобразований в Российской Федерации и Республике Башкортостан.

50. Система органов управления трудом и трудовыми ресурсами на уровне государства. Социально-трудовая политика государства, ее направления, приоритеты в условиях современной России. Модели социально-трудовой политики государства на примере зарубежных стран.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- «отлично» – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- «хорошо» – от 60 до 79 баллов;
- «удовлетворительно» – от 45 до 59 баллов;
- «неудовлетворительно» – менее 45 баллов.

**Критерии оценки (в баллах):**

– 25-30 баллов выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

– 17-24 баллов выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

– 10-16 баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

– 1-10 баллов выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

#### **4.3. Рейтинг-план дисциплины**

Рейтинг-план дисциплины представлен в Приложении № 2.

### **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

##### Основная литература

1. Максимова, В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал : учебно-практическое пособие / В.Ф. Максимова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 54 с. - ISBN 978-5-374-00328-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90361>.

2. Сочнева, Е.Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике : монография / Е.Н. Сочнева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. - Красноярск : СФУ, 2016. - 190 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7638-3438-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497699>.

##### Дополнительная литература

3. Дресвянников, В.А. Комплексная методология оценки человеческого интеллектуального капитала / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. - Москва :

Издательство КНОРУС, 2012. - 251 с. - ISBN 978-5-406-02145-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467613>.

## **5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

### Перечень Интернет-ресурсов

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	2	3
1	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	<a href="http://www.rosmintrud.ru">www.rosmintrud.ru</a>
2	Официальный сайт Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	<a href="http://www.mintrudrb.ru">www.mintrudrb.ru</a>
3	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	<a href="http://www.economy.gov.ru">www.economy.gov.ru</a>
4	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	<a href="http://www.minecon.bashkortostan.ru">www.minecon.bashkortostan.ru</a>
5	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	<a href="http://www.rostrud.ru">www.rostrud.ru</a>
6	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	<a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>
7	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	<a href="http://www.bashstat.ru">www.bashstat.ru</a>
8	Официальный сайт Международной организации труда	<a href="http://www.ilo.ru">http://www.ilo.ru</a>
9	Журнал «Человек и труд» (электронная версия)	<a href="http://www.chelt.ru">http://www.chelt.ru</a>
10	Журнал «Труд и социальные отношения»	<a href="http://www.jornal-tiso.by.ru">http://www.jornal-tiso.by.ru</a>
11	Журнал «Вопросы экономики»	<a href="http://www.vopreco.ru">http://www.vopreco.ru</a>
12	Журнал «Народонаселение»	<a href="http://www.narodonaselenie.ru">http://www.narodonaselenie.ru</a>
13	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	<a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a>
14	Онлайн-журнал «Управление персоналом»	<a href="http://www.hro.ru/hrm">http://www.hro.ru/hrm</a>
15	Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом «Персонал-микс»	<a href="http://www.personal-mix.ru">http://www.personal-mix.ru</a>
16	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	<a href="http://www.zarplata.com">www.zarplata.com</a>
17	Журнал «Справочник кадровика»	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>
18	Газета «Работа для Вас»	<a href="http://www.job-today.ru">http://www.job-today.ru</a>
19	Газета «Труд»	<a href="http://www.trud.ru">http://www.trud.ru</a>
20	Газета «Работа&зарплата»	<a href="http://www.zarplata.ru">http://www.zarplata.ru</a>

### Перечень ЭБС

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>.

2. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>.



3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>.

### Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.

### 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309.	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в.	Практические / семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в.	Групповые и индивидуальные консультации	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в.	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Помещения для самостоятельной работы: № 302.	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте НР, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.

<b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: №№ 115, 118</b>		Учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.), проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге
---------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

МИНОБРАНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

## СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «**Инвестиции в человеческий капитал**» на 3 семестр  
очной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4 ЗЕТ / 144 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
практических / семинарских	36
лабораторных	–
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	52,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	36

Форма(ы) контроля:  
экзамен – 3 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость в часах				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов с указанием литературы, номеров задач	Форма контроля самостоятельной работы студентов
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	<u>Экономическая теория человеческого капитала</u> (Понятие, особенности, виды человеческого капитала. Сходство и отличие от понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «рабочая сила». Эволюция теории человеческого капитала и ее этапы. Классическая и неоклассическая концепции человеческого капитала (У. Петти, А. Смит, Ж.Б. Сэй, Дж.Ст. Милль, Н. Сениор, Л. Вальрас, Т. Шульц, Г. Беккер, М. Блауг, Дж. Минцер, Ф. Уэлч, Б. Чизвик и др.). Стадии воспроизводства человеческого капитала)	2	4	–	4	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов
2	<u>Оценка человеческого капитала</u> (Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов. Комбинированный метод Т. Витстейна. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Метод натуральных показателей).	2	4	–	6	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость в часах				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов с указанием литературы, номеров задач	Форма контроля самостоятельной работы студентов
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	<u>Жизненный цикл человеческого капитала</u> (Понятие, особенности и источники формирования, типы и стадии жизненного цикла человеческого капитала. Модель развития и накопления человеческого капитала. Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана. Модель кругооборота человеческого капитала по Г. Беккеру)	2	4	–	6	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов
4	<u>Инвестиции в человеческий капитал</u> (Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал. Виды инвестиций в человеческий капитал. Уровни и источники инвестирования в человеческий капитал. Показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал и методика их расчета и анализа. Модель инвестиций в человеческий капитал Дж. Минсера. Профили «возраст – доход» и модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Капитализация человеческого капитала: понятие, методы, модели)	2	4	–	6	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов
5	<u>Социальная сфера как источник формирования человеческого капитала</u> (Капитал здоровья: отличительные признаки, виды. «Рейтинг здоровья», «потенциал здоровья». Инвестирование в капитал здоровья: виды, источники. Интеллектуальный капитал: функции, источники формирования. Образование как важнейший фактор развития интеллектуального капитала: виды, уровни. Затраты и доходы (выгоды), связанные с образованием. Эффективность инвестирования в образование. Социальный капитал: понятие, функции, виды. Особенности инвестирования в социальный капитал)	2	4	–	6	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость в часах				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов с указанием литературы, номеров задач	Форма контроля самостоятельной работы студентов
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	<u>Человеческий капитал организации</u> и его развитие (Персонал организации как носитель человеческого капитала: понятие, структура и состав. Движение (мобильность) персонала: виды, причины, показатели, причины и последствия, виды. Текучесть персонала и издержки работодателя связанные с ней. Отбор персонала. Адаптации персонала. Профессиональное развитие персонала. Управление карьерой. Формирование кадрового резерва. Управление талантами. Обучение персонала. Оценка персонала. Аттестация персонала. Мотивация и стимулирование персонала. Расходы работодателя на рабочую силу. Конкурентоспособность работника на рынке труда и способы ее повышения)	2	4	–	6	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов
7	<u>Эффективность (производительность) труда</u> (Теория и практика изучения производительности труда. Современные подходы к измерению производительности труда. Натуральный, трудовой и стоимостной методы измерения производительности труда: особенности, преимущества и недостатки. Критерии, причины и последствия роста производительности труда в организации. Понятие и классификация факторов и резервов роста производительности. Методы анализа и планирования производительности труда. Федеральная программа содействия занятости и повышения производительности труда: цели, инструментарий, этапы)	2	4	–	6	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость в часах				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов с указанием литературы, номеров задач	Форма контроля самостоятельной работы студентов
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	<u>Уровень и качество жизни населения</u> (Понятие уровня и качества жизни населения. Система показателей уровня и качества жизни населения. Доходы и расходы населения: понятие и структура. Бедность: понятие, причины, последствия, пути преодоления. Социальное неравенство: понятие, причины, последствия и пути преодоления, Кривая Лоренца и Коэффициент Джини. Демографическая ситуация и демографическая политика. Миграция (мобильность) населения и ее влияние на формирование человеческого капитала.	2	4	–	6	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов
9	<u>Социальная и трудовая политика и социальная защита населения</u> (Понятие, функции, инструменты и модели социально-трудовой политики. Минимальные государственные социальные гарантии в сфере труда. Социальное страхование. Пенсионное обеспечение. Социальная помощь. Понятие социальной защиты и социального риска. Социальная ответственность бизнеса, социальная политика предприятия; социально-трудовой аудит. Регулирование рынка труда, содействие занятости и борьба с безработицей, развитие гибких форм занятости)	2	4	–	6,8	1, 2; 1, электронные ресурсы	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов, проверка практического задания
<b>ВСЕГО часов</b>		<b>18</b>	<b>36</b>	<b>–</b>	<b>52,8</b>			

Рейтинг-план дисциплины  
«Инвестиции в человеческий капитал»  
Направление 38.03.01 Экономика, профиль «Инвестирование»  
курс 2, семестр 3

Виды учебной деятельности студентов		Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
				min	max
<b>Модуль 1.</b>					
	<b>Текущий контроль</b>				
1	Аудиторная работа	1	2	0	2
2	Решение задач	3	1	0	3
3	Тестирование	5	1	0	5
	<b>Рубежный контроль</b>				
4	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
<b>Модуль 2.</b>					
	<b>Текущий контроль</b>				
1	Аудиторная работа	1	2	0	2
2	Решение задач	3	1	0	3
3	Тестирование	5	1	0	5
	<b>Рубежный контроль</b>				
4	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
<b>Модуль 3.</b>					
	<b>Текущий контроль</b>				
1	Аудиторная работа	1	4	0	4
2	Решение задач	3	1	0	3
3	Тестирование	5	1	0	5
4	Выполнение практического задания	8	1	0	8
	<b>Рубежный контроль</b>				
5	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
<b>Поощрительные баллы</b>					
1	Публикация статей / олимпиада / работа со школьниками	5	2	0	10
<b>Посещаемость</b>					
	Посещение лекционных занятий				– 6
	Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)				– 16
<b>Итоговый контроль</b>					
	Экзамен			0	30