

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

УТВЕРЖДЕНО:  
на заседании кафедры социологии и ра-  
боты со студентами  
протокол № 10 от «2» июня 2022 г.

Согласовано:  
Председатель УМК факультета /института

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ /А.Ю. Гайфуллин

\_\_\_\_\_ / Хайруллин Р.Н.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Человеческий потенциал**

Дисциплины по выбору (Б1.В.ДВ.07.02)

**программа бакалавриата**

Направление подготовки (специальность)  
**39.03.01 – Социология**

Направленность (профиль) подготовки  
**Социология управления, экономики и коммуникаций**

Квалификация  
**бакалавр**

Разработчик (составитель) Зав. кафедрой, кандидат социологических наук, доцент (должность, ученая степень, ученое звание)
---

_____ / <b>Гайфуллин А.Ю.</b> (подпись, Фамилия И.О.)
--

Для приема 2022 года

Уфа 2022 г.

Составитель: Гайфуллин Андрей Юрьевич, кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии и работы с молодежью

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и работы с молодежью, протокол от «04» декабря 2020 г. № 3.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, в перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии и работы с молодежью, протокол № 10 от «2» июня 2022 г.

Зав. кафедрой



/ А.Ю. Гайфуллин

## 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	6
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	6
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	8
4.3 Рейтинг-план дисциплины	15
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	15
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	15
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	16
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	16
Приложение 1. Содержание рабочей программы	17
Приложение 2. Рейтинг – план дисциплины	21

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения (ПК-2, ПК-5):

Категория (группа) компетенций <sup>1</sup> (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	ПК-2. Способен подготовить проектное предложение для проведения социологического исследования (самостоятельно или под руководством)	ПК-2.1. Описывает проблемную ситуацию	Знает актуальные направления развития человеческого потенциала
		ПК-2.2. Обосновывает актуальность проекта для решения поставленной проблемы	Умеет обосновывать проекты в части развития человеческого потенциала
		ПК-2.3. Обосновывает исследовательские подходы, разрабатывает инструментарий и программу исследования, обеспечивая его репрезентативность	Умеет обосновывать исследовательские подходы, разрабатывать инструментарий и программу исследования в области исследования человеческого потенциала
	ПК-5. Способен обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций	ПК-5.1. Определяет стратегию и тактику аналитической и консалтинговой деятельности	Знает: базовые основы стратегического управления человеческим потенциалом
		ПК-5.3. Составляет и анализирует статистические таблицы, диаграмм	Умеет составлять и анализировать статистические таблицы и диаграммы в области анализа человеческого потенциала
		ПК-5.4. Разрабатывает организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях	Владеет навыком разработки организационно-управленческих решений в области человеческого потенциала

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

Дисциплина «Человеческий потенциал» относится к дисциплинам по выбору.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

<sup>1</sup> Указывается только для УК и ОПК (при наличии).

Цель дисциплины: изучение личностного, трудового, инновационного потенциала; анализ показателя «индекс развития человеческого потенциала»; изучение системы управления кадровым потенциалом.

**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 и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции - Способен подготовить проектное предложение для проведения социологического исследования (самостоятельно или под руководством) (ПК-2)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачет	Зачет
ПК-2.1. Описывает проблемную ситуацию	Знает актуальные направления развития человеческого потенциала	Не знает актуальные направления развития человеческого потенциала, допускает грубые ошибки в ответе	Знает достаточно в базовом объеме актуальные направления развития человеческого потенциала
ПК-2.2. Обосновывает актуальность проекта для решения поставленной проблемы	Умеет обосновывать проекты в части развития человеческого потенциала	Не умеет обосновывать проекты в части развития человеческого потенциала, допуская грубые ошибки	Умеет обосновывать проекты в части развития человеческого потенциала без грубых ошибок
ПК-2.3. Обосновывает исследовательские подходы, разрабатывает инструментарий и программу исследования, обеспечивая его репрезентативность	Умеет обосновывать исследовательские подходы, разрабатывать инструментарий и программу исследования в области исследования человеческого потенциала	Не умеет обосновывать исследовательские подходы, разрабатывать инструментарий и программу исследования в области исследования человеческого потенциала, допуская грубые ошибки	Умеет обосновывать исследовательские подходы, разрабатывать инструментарий и программу исследования в области исследования человеческого потенциала без грубых ошибок

Код и формулировка компетенции - Способен обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций (ПК-5)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачет	Зачет
ПК-5.1. Определяет стратегию и тактику аналитической и консалтинговой деятельности	Знает: базовые основы стратегического управления человеческим потенциалом	Не знает базовые основы стратегического управления человеческим потенциалом, допускает грубые ошибки в ответе	Знает достаточно в базовом объеме базовые основы стратегического управления человеческим потенциалом
ПК-5.3. Составляет и анализирует статистические таблицы, диаграмм	Умеет составлять и анализировать статистические таблицы и диаграммы в области анализа человеческого потенциала	Не умеет составлять и анализировать статистические таблицы и диаграммы в области анализа человеческого потенциала, допуская грубые ошибки	Умеет составлять и анализировать статистические таблицы и диаграммы в области анализа человеческого потенциала без грубых ошибок
ПК-5.4. Разрабатывает организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях	Владеет навыком разработки организационно-управленческих решений в области человеческого потенциала	Не владеет навыком разработки организационно-управленческих решений в области человеческого потенциала, допуская грубые ошибки.	Владеет навыком разработки организационно-управленческих решений в области человеческого потенциала, демонстрирует владение без грубых ошибок

Показатели сформированности компетенции:

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкала оценивания на зачете:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),  
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.**

<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Результаты обучения по дисциплине</b>	<b>Оценочные средства</b>
ПК-2.1. Описывает проблемную ситуацию	Знает актуальные направления развития человеческого потенциала	Индивидуальный опрос, практические задания
ПК-2.2. Обосновывает актуальность проекта для решения поставленной проблемы	Умеет обосновывать проекты в части развития человеческого потенциала	Индивидуальный опрос, практические задания
ПК-2.3. Обосновывает исследовательские подходы, разрабатывает инструментарий и программу исследования, обеспечивая его репрезентативность	Умеет обосновывать исследовательские подходы, разрабатывать инструментарий и программу исследования в области исследования человеческого потенциала	Индивидуальный опрос, практические задания
ПК-5.1. Определяет стратегию и тактику аналитической и консалтинговой деятельности	Знает: базовые основы стратегического управления человеческим потенциалом	Индивидуальный опрос, практические задания
ПК-5.3. Составляет и анализирует статистические таблицы, диаграмм	Умеет составлять и анализировать статистические таблицы и диаграммы в области анализа человеческого потенциала	Индивидуальный опрос, практические задания
ПК-5.4. Разрабатывает организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях	Владеет навыком разработки организационно-управленческих решений в области человеческого потенциала	Индивидуальный опрос, практические задания



## Содержание тем дисциплины

### **Тема 1. Человеческий потенциал: основные понятия и определения**

Формирование научных представлений об управлении человеческими ресурсами. Философия управления человеческими ресурсами. Концепция управления персоналом. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами и построения системы управления человеческими ресурсами. Методы управления человеческими ресурсами. Методы построения системы управления человеческими ресурсами.

### **Тема 2. Наем и отбор персонала, источники привлечения кадров**

Требования к кандидатам при отборе на вакантную должность. Организация процесса отбора. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала.

### **Тема 3. Развитие и обучение человеческих ресурсов**

Развитие и обучение человеческих ресурсов: основные понятия и концепции обучения. Задачи и виды обучения персонала. Методы обучения персонала. Основные показатели обучения персонала. Интернет образование – e-learning.

### **Тема 4. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов**

Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов: понятие мотивации и стимулирования персонала. Теории мотивации.

### **Тема 5. Развития человеческого потенциала и воспроизводства человеческого капитала**

Анализ практики экономически развитых стран в области финансирования профессионального развития человеческих ресурсов. Основные каналы финансирования учреждений образовательных услуг и учебных центров организаций. Взаимозаменяемость затрат на преобразование основного капитала организации и расходов на профессиональную подготовку персонала. Основные положения теории человеческого капитала и их использование для формирования подхода к финансированию развития человеческого потенциала. Отечественный и зарубежный опыт.

## **Вопросы для индивидуального опроса на семинарских, практических занятиях**

### **Тема 1. Человеческий потенциал: основные понятия и определения**

1. Формирование научных представлений об управлении человеческими ресурсами.
2. Философия управления человеческими ресурсами.
3. Концепция управления персоналом.
4. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами и построения системы управления человеческими ресурсами.
5. Методы управления человеческими ресурсами.
6. Методы построения системы управления человеческими ресурсами.

### **Тема 2. Наем и отбор персонала, источники привлечения кадров**

1. Требования к кандидатам при отборе на вакантную должность.
2. Организация процесса отбора.
3. Подбор и расстановка персонала.
4. Деловая оценка персонала.

### **Тема 3. Развитие и обучение человеческих ресурсов**

1. Развитие и обучение человеческих ресурсов: основные понятия и концепции обучения.
2. Задачи и виды обучения персонала.
3. Методы обучения персонала.
4. Основные показатели обучения персонала.
5. Интернет образование – e-learning.

### **Тема 4. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов**

1. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов: понятие мотивации и стимулирования персонала.
2. Теории мотивации.

### **Тема 5. Развития человеческого потенциала и воспроизводства человеческого капитала**

1. Анализ практики экономически развитых стран в области финансирования профессионального развития человеческих ресурсов.
2. Основные каналы финансирования учреждений образовательных услуг и учебных центров организаций.
3. Взаимозаменяемость затрат на преобразование основного капитала организации и расходов на профессиональную подготовку персонала.
4. Основные положения теории человеческого капитала и их использование для формирования подхода к финансированию развития человеческого потенциала. Отечественный и зарубежный опыт.

### **Критерии оценивания индивидуальных ответов на семинарских, практических занятиях**

Индивидуальные ответы на семинарских и практических занятиях оцениваются по 4-балльной шкале:

- **5 баллов** – «отлично» - выставляется студенту, если его ответ полный, развернутый, освещены все аспекты вопроса, по которому студент отвечает, при ответе использована учебная и научная литература, в том числе рекомендованная в данном РПД;

- **4 балла** – «хорошо» - выставляется студенту, если его ответ относительно полный, развернутый, освещены все главные вопроса, по которому студент отвечает, при ответе использована учебная и научная литература, в том числе рекомендованная в данном РПД;

- **3 балла** – «удовлетворительно» - выставляется студенту, если его ответ не полный, освещены не все аспекты вопроса, по которому студент отвечает, при ответе использована учебная и научная литература, в том числе рекомендованная в данном РПД;

- **2 балла** - «не удовлетворительно» - выставляется студенту, если его ответ не раскрывает вопрос, по которому он отвечает, студент не ориентируется в понятиях, не использована рекомендованная литература. Два балла выставляется также, если студент не готов к ответу на вопрос, отказывается отвечать.

### **Практические задания к семинарским, практическим занятиям**

#### **Тема 1. Человеческий потенциал: основные понятия и определения**

Задание 1.

Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий «персонал», «кадры», «коллектив», «численность персонала», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал»,

«человеческий потенциал», используя следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.

#### Задание 2.

Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления персоналом различных стран через такие элементы, как традиции, корпоративные принципы, мотивации, оплата труда, оценка персонала, нововведения, расстановка кадров, недостатки.

### **Тема 2. Наем и отбор персонала, источники привлечения кадров**

Задание 1. Определите достоинства и недостатки основных методов подбора персонала.

Задание 2. Составить свое резюме.

Задание 3. Каждый студент должен выполнить следующее:

1. Нарисуйте горизонтальную линию, которая отражает прошлое, настоящее и будущее вашей карьеры. Отметьте на линии буквой X то место, где вы сейчас находитесь.

2. Слева от X, на той части линии, которая отражает ваше прошлое, отметьте события вашей жизни, которые вызвали чувство удовлетворенности.

3. Проверьте эти события и определите решающие факторы, вызвавшие у вас подобные чувства. Напишите как можно больше о каждом событии и вашей реакции на него.

4. Справа от X, на той части линии, которая отражает ваше будущее, отметьте события, связанные с карьерой, которые, как вы ожидаете, вызовут реальное чувство удовлетворенности. При описании этих событий будьте, насколько это возможно, точны. Если вы можете написать только такие предложения, как «получение работы» или «получение большой зарплаты», то, возможно, ваши надежды, касающиеся карьеры, определены.

5. После определения будущих событий, связанных с карьерой, проранжируйте их от высшего к низшему в соответствии с осуществлением и удовлетворенностью, которых вы ожидаете от каждого.

6. Вернитесь назад, к пункту Проранжируйте эти исторические события от высшего к низшему в соответствии с осуществлением и удовлетворенностью, которые обеспечивает каждое событие. Сравните эти две постановки событий.

Они проранжированы последовательно?

Ожидаете ли вы, что будущее будет отличаться от прошлого источниками осуществления и удовлетворенности?

Если будущие ожидаемые источники совершенно отличаются от прошлых и действительных источников, то будете ли вы иметь реальное представление о будущем и что вам нужно для вашей карьеры?

Какой из шести пунктов наиболее трудно выполнить? Почему?

Каковы основные категории осуществления и удовлетворения?

### **Тема 3. Развитие и обучение человеческих ресурсов**

#### Задание 1

Стоимость программы обучения 60000 руб. на 1 работника. Программой планируется охватить 35 человек, стоимостная оценка различия в результативности труда которых при соотношении лучших и средних работников составляет 25780 руб., эффект обучения предположительно составит 55% этой величины и будет иметь место в течение четырех лет. Рассчитать эффективность мероприятий по обучению персонала.

## Тема 4. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов

### Задание 1.

Этап 1. Студентам раздается возможный перечень поощрений сотрудников: пикники с участием коллектива организации, призы, задания, требующие определенных навыков и профессионализма, возможность отличиться, самостоятельность в решении некоторых вопросов, надбавка к заработной плате, признательность, служебный автомобиль, оплата развлечений, улыбка руководителя, более просторный офис, более престижная работа, большая вовлеченность в работу, премия, оплата медицинского страхования, участие в принятии решений, путешествия за счет организации, возможность приобрести акции организации, оплаченный продолжительный отпуск, грант для оплаты учебы (в вузе, колледже), публичная похвала, оплаченный обед для семьи в ресторане, благодарственное письмо семье, фотография на Доске почета, дополнительные выходные дни, бесплатная путевка в санаторий, дом отдыха.

Рассмотрев перечень форм поощрения работников, студенты должны самостоятельно составить собственный перечень предпочтений в части поощрения. Можно составить бесконечный перечень форм поощрения на производстве. В приведенном перечне перечислены некоторые из форм поощрения работников. Завершение упражнения. Этап первый: 25 минут.

Используя перечень, каждый участник должен составить списки внешних и внутренних форм поощрения.

Затем каждый должен проранжировать пункты перечня (начиная с наиболее значимых и заканчивая наименее важными).

Из обоих списков необходимо проранжировать восемь наиболее важных форм поощрения. Сколько из них внешних и сколько внутренних?

Этап 2. Идет обсуждение перечня поощрений в малых группах. Результаты ранжирования обсуждаются в группах. Какие наиболее существенные различия выявлены между индивидуальными и групповыми перечнями? Какова роль менеджера при решении вопроса о поощрении подчиненных? Какова цена ошибок, потенциальные проблемы?

## Тема 5. Развития человеческого потенциала и воспроизводства человеческого капитала

### Задание 1.

Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления человеческим потенциалом различных стран через такие элементы, как традиции, корпоративные принципы, мотивации, оплата труда, оценка персонала, нововведения, расстановка кадров, недостатки. Сравнимые страны: Россия, США, Великобритания, Франция, КНР, Япония, Германия.

### Критерии и шкала оценивания практических заданий

Задания оцениваются по 4 бальной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «не удовлетворительно»:

- **5 баллов – «отлично»** - выставляется студенту, если практическое задание соответствует всем требованиям, предъявляемым к разработкам;

- **4 балла – «хорошо»** - выставляется студенту, если в выполненном задании допущены небольшие, отдельные ошибки.

- **3 балла – «удовлетворительно»** - выставляется студенту, если в выполненном задании допущены существенные ошибки.

- 2 балла - «не удовлетворительно» - выставляется студенту, если выполненное задание не отвечает требованиям к разработкам, допущено много существенных ошибок.

### Примерные вопросы для зачета

1. Формирование научных представлений об управлении человеческими ресурсами.
2. Философия управления человеческими ресурсами.
3. Концепция управления персоналом.
4. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами и построения системы управления человеческими ресурсами.
5. Методы управления человеческими ресурсами.
6. Методы построения системы управления человеческими ресурсами.
7. Требования к кандидатам при отборе на вакантную должность.
8. Организация процесса отбора.
9. Подбор и расстановка персонала.
10. Деловая оценка персонала.
11. Развитие и обучение человеческих ресурсов: основные понятия и концепции обучения.
12. Задачи и виды обучения персонала.
13. Методы обучения персонала.
14. Основные показатели обучения персонала.
15. Интернет образование – e-learning.
16. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов: понятие мотивации и стимулирования персонала.
17. Теории мотивации.
18. Анализ практики экономически развитых стран в области финансирования профессионального развития человеческих ресурсов.
19. Основные каналы финансирования учреждений образовательных услуг и учебных центров организаций.
20. Взаимозаменяемость затрат на преобразование основного капитала организации и расходов на профессиональную подготовку персонала.
21. Основные положения теории человеческого капитала и их использование для формирования подхода к финансированию развития человеческого потенциала. Отечественный и зарубежный опыт.

### Образец билета

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Башкирский государственный университет»  
Факультет философии и социологии  
Кафедра социологии и работы с молодежью

#### БИЛЕТ 1

по дисциплине «Человеческий потенциал»

Направление/Специальность: социология

Профиль/Программа/Специализация: Социология управления, экономики и коммуникаций

1. Структуры населения.

## 2. Региональный опыт реализации демографической политики.

Утверждено на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_  
(дата)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О)

### Критерии и шкала оценивания ответа на зачете

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 50 баллов.

Рубежный контроль – максимум 50 баллов.

Поощрительные баллы – максимум 10.

Шкала оценивания на зачете:

- зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

- не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых 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. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

- **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.

- **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.

- **1-10 баллов** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Примерные критерии оценивания ответа на зачете (для студентов *бакалавриата заочной формы обучения*, кто учится без использования модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости):

#### Критерии оценки (зачтено / не зачтено):

Оценка «зачтено» ставится за самостоятельный, обстоятельный, развернутый ответ по теме; умение излагать материал последовательно и грамотно, делать необходимые обобщения и выводы; умение аргументировать свой ответ в ходе беседы с преподавателем. Оценка «зачтено» также выставляется, если ответ имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания вопросов; при ответе недостаточно полно развернута аргументация.

Оценка «не зачтено» ставится, если не раскрыто основное содержание вопросов; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного ма-

териала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии; нарушена логика в изложении материала, нет необходимых обобщений и выводов.

### 4.3 Рейтинг-план дисциплины

Приведен 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. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880>

2. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. — Уфа : БашГУ, 2020. — 372 с. — ISBN 978-5-7477-5203-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/179933>

3. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 280 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684494>

#### Дополнительная литература

1. Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>

2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 272 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937>

3. Терновых, К. С. Воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве : монография / К. С. Терновых, Е. В. Авдеев, А. Л. Маркова. — Воронеж : ВГАУ, 2017. — 147 с. — ISBN 978-5-7267-0943-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/178833>

4. Лобарева, Н. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Лобарева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 138 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/218720>

5. Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719>

6. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учебно-методическое пособие : [16+] / О. В. Маркова, А. Б. Конобеева, С. А. Карташов [и др.]. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 200 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690377>

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» договор с ООО «Нексмедия» №587 от 29.07.2015.
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» договор с ООО «Лань» №586 от 01.08.2016, соглашение № 16/17 от 28.08.17 г
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор на пакет издательства горячая линия –Телеком на платформе ЭБС УБО между БашГУ и «Нексмедия» №327 №327 от 01.04.2018.
4. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi/>

### Программное обеспечение:

1. Права на программы для ЭВМ операционная система для персонального компьютера Win SL 8 Russian OLP NL AcademicEdition Legalization GetGenuine.  
Права на программы для ЭВМ обновление операционной системы для персонального компьютера Windows Professional 8 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition.  
Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
2. Программа для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.
3. Права на использование программного обеспечения Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный, продление подписки на 1 год. Договор №31806820398 от 17.09.2018.
4. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор № 104 от 17.06.2013 г.)
5. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор № 114 от 12.11.2014 г.)

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

Для осуществления образовательного процесса необходимо мультимедийное оборудование, доступ к сети Интернет, к электронным библиотечным системам, к справочным системам.

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
Аудитория 309, 310, 312, 315	Лекции	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска и т.д.
Аудитория 309, 310, 312,	Семинарские, практические занятия, лабораторные занятия	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска и т.д.
Читальный зал № 5 (гуманитарный корпус, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4)	Самостоятельная работа обучающихся	Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер KyoceraM130 – 1 шт., сканер EpsonV33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, МоноблокIRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

### СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «**Человеческий потенциал**»  
на 8 семестр обучения

очная форма обучения

Рабочую программу осуществляют:

Лекции: к.с.н., доцент Гайфуллин А.Ю.

Практические занятия: к.с.н., доцент Гайфуллин А.Ю

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2 ЗЕТ / 72 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	36,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	35,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	

Форма контроля: зачет в 8 семестре.

1	Тема, 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	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		Всего	Лек.	Пр/Сем	Лаб.раб.	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Тема 1. Человеческий потенциал: основные понятия и определения	16	4	4		8	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 1, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
2	Тема 2. Наем и отбор персонала, источники привлечения кадров	16	4	4		8	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 2, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
3	Тема 3. Развитие и обучение человеческих ресурсов	16	4	4		8	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 3, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
4	Тема 4. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов	14	4	4		6	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 4, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
5	Тема 5. Развития человеческого потенциала и воспроизводства человеческого капитала	10	2	2		6	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 5, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
<b>Всего часов</b>		<b>72</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>36</b>			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

### СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «**Человеческий потенциал**»  
на 8 семестр

заочная форма обучения

Рабочую программу осуществляют:

Лекции: к.с.н., доцент Гайфуллин А.Ю.

Практические занятия: к.с.н., доцент Гайфуллин А.Ю

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2 ЗЕТ / 72 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	12,2
лекций	6
практических/ семинарских	6
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	55,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	4

Форма контроля: зачет в 8 семестре

1	Тема, 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	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		Всего	Лек.	Пр/Сем	Лаб.раб.	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Тема 1. Человеческий потенциал: основные понятия и определения	14	1	1		12	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 1, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
2	Тема 2. Наем и отбор персонала, источники привлечения кадров	14	1	1		12	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 2, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
3	Тема 3. Развитие и обучение человеческих ресурсов	16	2	2		12	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 3, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
4	Тема 4. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов	14	1	1		12	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 4, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
5	Тема 5. Развития человеческого потенциала и воспроизводства человеческого капитала	14	1	1		12	Основная: 1-3 Дополнительная: 1-6	Вопросы темы 5, подготовка к опросу, подготовка к выполнению практических заданий к теме	Индивидуальный опрос, практические задания
<b>Всего часов</b>		<b>72</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>60</b>			

## Рейтинг – план дисциплины

## Человеческий потенциал

(название дисциплины согласно рабочему учебному плану)

направление **39.03.01 – Социология**Социология управления, экономики и коммуникацийкурс 4 семестр **8**

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Модуль 1 (темы 1-3)</b>				
Текущий контроль			0	25
1. Устный опрос	5	4	0	20
2. Практические задания	5	1	0	5
Рубежный контроль				25
1. Письменная контрольная работа	5	5	0	25
Всего			0	50
<b>Модуль 2 (темы 4,5)</b>				
Текущий контроль			0	25
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестовый контроль		1	0	10
Рубежный контроль				25
1. Письменная контрольная работа	5	5	0	25
Всего			0	50
<b>Поощрительные баллы</b>				
1. Студенческая олимпиада			0	3
2. Публикация статей			0	3
3. Участие в конференции			0	4
Всего				10
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий				-6
2. Посещение практических занятий				-10
<b>Итоговый контроль</b>				
Зачет			0	20

