

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 12 от «8» июня 2018 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой



/У.А.Назарова



_____/ Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Человеческий и социальный капитал карьерного роста
Вариативная часть

программа магистратуры

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация
магистр

Разработчик (составитель)
доцент, к.с.н



/ Терелецкова Е. В.

Для приема: 2018 г.

Уфа 2018 г.

Составитель / составители: к.с.н., доцент Терелецкова Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства от « 8 » июня 2018 г. № 12

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 _____, протокол № __ от «__» _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой

_____/ _____/

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 6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) 7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине 11
 - 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 11
 - 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 14
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 24
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 24
 - 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

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 способы повышения творческого потенциала персонала; - пути самореализации персонала в организации	ОК-3 – Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
	Знать методы оценки интеллектуального капитала персонала и организации в целом	ПК-2 – Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	
	Знать методологию оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	ПК-14 – знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	
Умения	Уметь мотивировать персонал к самореализации и применять способы повышения творческого потенциала персонала	ОК-3 – Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
	Уметь: оценивать интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; - определять направления и формулировать задачи для системы развития персонала в организации	ПК-2 – Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и	

		формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	
	Уметь оценить вклад системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	ПК-14 – знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть: навыками самоконтроля развития компетенций в процессе реализации плана индивидуального развития и карьерного роста; - способами повышения эффективности своего человеческого капитала	ОК-3 – Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
	Владеть навыками оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала и организации в целом	ПК-2 – Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	
	Владеть навыками оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	ПК-14 – знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.03 «Человеческий и социальный капитал карьерного роста» относится к вариативной части.

Дисциплина изучается на 1 курсе заочной формы обучения.

Целью учебной дисциплины «Человеческий и социальный капитал карьерного роста» является анализ применимости и значения теории человеческого капитала для управления карьерой, рассмотрение проблем постановки карьерных целей работников, изучение методик планирования карьеры.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Б1.Б.05 «Профессиональная мобильность трудовых ресурсов», Б1.Б.08 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», Б1.В.06 «Технология управления развитием персонала».

Дисциплина «Человеческий и социальный капитал карьерного роста» является предшествующей и наиболее значимой для прохождения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков Б2.В.01.01(У), производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая практика) Б2.В.02.01(П), подготовки и защиты ВКР Б3.Б.01(Д).

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

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Человеческий и социальный капитал карьерного роста» на 1 курсе
заочная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	4
практических/ семинарских	8
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(ы) контроля: зачет 1 курс.

№ 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	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. «Основы изучения и теории человеческого и социального капитала»								
1.	Человеческий и социальный капитал как социально-экономические категории <i>Основные изучаемые вопросы</i> Понятия человеческого и социального капитал, виды. Задачи изучения человеческого и социального капитала Факторы формирования человеческого и социального капитала	1	2		10	1, 2, доп. 1-5	Вопросы для семинара к теме 1	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуального задания
2.	Теории человеческого <i>Основные изучаемые вопросы</i>) Основные теории человеческого и социального капитала) Роль социального капитала в формировании человеческого капитала Отечественные исследования о	1	2		14	1, 2, доп. 1-5	Вопросы для семинара к теме 2	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара, тестовый контроль, контрольная работа

	человеческом и социальном капитале							
Модуль 2. «Человеческий и социальный капитал карьерного роста»								
3.	<p>Инвестирование в человеческий и социальный капитал</p> <p><i>Основные изучаемые вопросы</i></p> <p>1) Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий и социальный капитал</p> <p>2) Общая и специальная подготовка персонала в теории человеческого капитала</p> <p>3) Оценка персонала</p> <p>5) Повышение квалификации как форма инвестирования</p> <p>6) Инвестирование в систему мобильности работников</p>	1	2		10	1, 2, доп. 1-5	Вопросы для семинара к теме 3	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальных заданий
4.	<p>Роль социального и человеческого капитала в формировании карьеры работника</p> <p><i>Основные изучаемые вопросы</i></p> <p>1) Зависимость карьерного роста от уровня развития социального и человеческого капитала</p> <p>2) Роль работника, работодателя и HR-специалиста</p>	-	2		10	1, 2, доп. 1-5	Вопросы для семинара к теме 4	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальных заданий

	в формировании и управлении карьерой.							
5.	Оценка персонала и мотивация карьерного роста <i>Основные изучаемые вопросы</i> Компетентность, компетенция, профиль требований, жизненный цикл компетенции. Технологий оценки персонала: технология Assessment Center, деловая игра и др. Система мотивации карьерного роста персонала.	1	-		11,8	1, 2, доп. 1-5	Вопросы для семинара к теме 5	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара, тестовый контроль, контрольная работа
	Всего часов:	4	8		55,8			

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

ОК-3 – Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Незачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: способы повышения творческого потенциала персонала; - пути самореализации персонала в организации	Отсутствие или фрагментарные представления о способах повышения творческого потенциала персонала; - путях самореализации персонала в организации	Сформированные знания о способах повышения творческого потенциала персонала; - путях самореализации персонала в организации
Второй этап (уровень)	Уметь мотивировать персонал к самореализации и применять способы повышения творческого потенциала персонала	Отсутствие или фрагментарные умения мотивировать персонал к самореализации и применять способы повышения творческого потенциала персонала	Сформированное умение мотивировать персонал к самореализации и применять способы повышения творческого потенциала персонала
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками самоконтроля развития компетенций в процессе реализации плана индивидуального развития и карьерного роста; - способами повышения эффективности своего человеческого	Отсутствие или фрагментарное владение навыками самоконтроля развития компетенций в процессе реализации плана индивидуального развития и карьерного роста; - способами повышения эффективности своего человеческого	Сформированное систематическое владение навыками самоконтроля развития компетенций в процессе реализации плана индивидуального развития и карьерного роста; - способами повышения эффективности своего человеческого

	капитала		
--	----------	--	--

ПК-2 – Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Незачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать методы оценки интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Отсутствие или фрагментарные представления о методах оценки интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Сформированные знания о методах оценки интеллектуального капитала персонала и организации в целом
Второй этап (уровень)	Уметь: оценивать интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; - определять направления и формулировать задачи для системы развития персонала в организации	Отсутствие или фрагментарные умения оценивать интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; - определять направления и формулировать задачи для системы развития персонала в организации	Сформированные умения оценивать интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; - определять направления и формулировать задачи для системы развития персонала в организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Отсутствие или фрагментарное владение навыками оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Сформированное систематическое владение навыками оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала и организации в целом

ПК-14 – знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Незачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать методологию оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	Отсутствие или фрагментарные представления о методологии оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	Сформированные знания о методологии оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации
Второй этап (уровень)	Уметь оценить вклад системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	Отсутствие или фрагментарные умения оценить вклад системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	Сформированное умение оценить вклад системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	Отсутствие или фрагментарное владение навыками оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	Сформированное систематическое владение навыками оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценок, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

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	Оценочные средства
1-й этап Знания	Знать способы повышения творческого потенциала персонала; - пути самореализации персонала в организации	ОК-3	вопросы семинара; тест; контрольная работа, вопросы к зачету
	Знать методы оценки интеллектуального капитала персонала и организации в целом	ПК-2	вопросы семинара; тест; контрольная работа, вопросы к зачету
	Знать методологию оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	ПК-14	вопросы семинара; тест; контрольная работа, вопросы к зачету
2-й этап Умения	Уметь мотивировать персонал к самореализации и применять способы повышения творческого потенциала персонала	ОК-3	индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь: оценивать интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; - определять направления и формулировать задачи для системы развития персонала в организации	ПК-2	индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь оценить вклад системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	ПК-14	индивидуальные задания, контрольная работа
3-й этап Владеть навыками	Владеть: навыками самоконтроля развития компетенций в процессе реализации плана индивидуального развития и карьерного роста; - способами повышения эффективности своего человеческого капитала	ОК-3	Практическое задание,
	Владеть навыками оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала и организации в целом	ПК-2	Практическое задание,
	Владеть навыками оценки вклада системы обучения и развития персонала в человеческий и социальный капитал организации	ПК-14	Практическое задание,

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контроль посещаемости занятий;
- выборочная проверка ответов на вопросы самоконтроля;
- оценка уровня развития компетенций по результатам решения индивидуальных и практических заданий;
- тестирование;
- контрольная работа.

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинаров

Модуль 1. «Основы изучения и теории человеческого и социального капитала»

Тема 1. Человеческий и социальный капитал как социально-экономические категории

1. Человеческий и социальный капитал: общее и особенное.
2. Роль социального капитала в формировании человеческого капитала.
3. Капитал здоровья. Культурно-нравственный капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал.
4. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала: экономические, социальные, психологические.

Тема 2. Теории человеческого и социального капитал

1. Человеческий капитал в концепциях классического и неклассического направления: трактовка человеческого капитала в трудах классиков политической экономии, основные положения теории человеческого капитала неоклассиков, интерпретация человеческого капитала в теории предложения труда, отечественные трактовки человеческого капитала.
2. Теории социального капитала: Дж. Коулмен, Дж. Тернер, Р. Лин, Т. Шульц, М. Леви, Р. Патнем, А. Портес, Р. Барт, Р. В. Фукуяма, Д. Томас, Р. Инхельгарт, Ж. Нахапет, Р. Роуз и др. Трактовка социального капитала в работах П. Бурдьё.
3. Отечественные исследования о человеческом и социальном капитале

Модуль 2. «Человеческий и социальный капитал карьерного роста»

Тема 3. Инвестирование в человеческий и социальный капитал.

1. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала. 2. Формы инвестирования в человеческий капитал.
2. Модели инвестирования в человеческий капитал: Модель Й. Бен-Пората, модель Г. Беккера и др.

Тема 4. Роль социального и человеческого капитала в формировании карьеры работника.

1. Значение карьерного роста в самореализации работника.
2. Формирование карьеры в организации.

Тема 5. Оценка персонала и мотивация карьерного роста

1. Технологии оценки персонала.
2. Мотивация карьерного роста.

Критерии оценивания ответов на контрольный вопрос:

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

Примеры индивидуальных заданий для аудиторной и самостоятельной работы

Задание 1.

Вводная часть

Сделайте обзор необходимой литературы по выбранной теме.

Основная часть

Подготовьте доклад, из списка предложенных тем.

Дополнительная часть

Подготовьте презентацию и выступите перед аудиторией.

При подготовке докладов студент должен использовать знания, полученные на лекции и анализировать рекомендованную научную литературу. Объем доклада составляет 10 минут и 5 минут ответы на вопросы. Доклад должен быть подготовлен в виде презентации, студент не должен использовать вспомогательные материалы (печатный текст, вкладыши) при докладе, а должен говорить спокойно и уверенно, показывая свое понимание темы доклада.

Темы для докладов:

1. Национальный человеческий капитал, его составляющие.
2. Технология Assessment Center.
3. Направления формирования кадрового потенциала организации в современных условиях.
4. Отечественный и зарубежный опыт профессиональной подготовки, переподготовки и обучения персонала.
5. Правила построения карьеры как способа развития компетенций.
6. Составление личного жизненного плана.
7. Экономическая эффективность управления персоналом.
8. Техническая эффективность управления персоналом.
9. Социальная эффективность управления персоналом.
10. Интеллектуальный капитал организации и его оценка.
11. Управление знаниями.
12. Структура, принципы и порядок формирования кадрового резерва.
13. Делегирование полномочий как метод развития персонала организации.
14. Компетенции менеджера в условиях неопределенности и нестабильности (Г.Шродер).

15. Структура непрерывного образования.
16. Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.
17. Управление человеческим капиталом и его оценка.
18. Инвестиции в развитие человеческого капитала.
19. Национальный трудовой менталитет. Особенности российского трудового менталитета.
20. Понятие, структура и типы кадровой стратегии организации.
21. Управление профессиональной карьерой сотрудников организации.
22. Стратегические подходы к управлению резервом на выдвижение.
23. Цель и задачи политики организации труда персонала.
24. Факторы, определяющие выбор оптимальной формы организации труда производственного персонала.
25. Стратегические подходы к организации труда персонала.
26. Понятие, виды и роль мотивации в развитии человеческого капитала.
27. Сущность, цель и задачи политики мотивации труда персонала.
28. Стратегические подходы к организации экономической мотивации персонала.
29. Стратегические подходы к организации моральной мотивации персонала.
30. Управление социально-психологическим развитием персонала.

Критерии оценивания индивидуального задания:

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объёме, фрагментарно, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Примеры практических заданий

Задание 2.

Деловая игра: «Урегулирование конфликта в процессе оптимизации кадровой стратегии организации».

Цель деловой игры: приобретение слушателями магистратуры определенных практических навыков работы на наиболее ответственном технологическом этапе процессе оптимизации кадровой стратегии организации.

Порядок организации деловой игры:

1. Из числа слушателей на предшествующем игре занятии на добровольной основе выбираются основные участники игры, принимающие на себя следующие роли:

- Первый руководитель (директор, президент) организации.
- Руководитель кадрового направления деятельности организации (заместитель директора, вице-президент).
- Специалист службы персонала, выступающий в роли руководителя группы разработчиков.
- Руководитель финансовой службы организации.

- Руководитель службы безопасности организации.
- Руководитель одного из структурных подразделений организации (компетентный специалист, но в силу своего предпенсионного возраста – выраженный консерватор).
- Руководитель одного из структурных подразделений организации (компетентный специалист, но в силу своего молодого возраста – выраженный радикал).
- Руководитель одного из структурных подразделений организации (не компетентный менеджер, справедливо опасющийся потери своей должности в условиях реализации новой кадровой стратегии).
- Руководитель одного из структурных подразделений организации (компетентный специалист, но сторонник жестко авторитарного стиля управления).
- Председатель местной профсоюзной организации.

2. Сценарий деловой игры:

На совещании у первого руководителя обсуждаются следующие, потенциально конфликтные, инновационные элементы оптимизируемой кадровой стратегии:

- переориентация политики в области привлечения новых сотрудников на молодых специалистов с приоритетным правом трудоустройства для детей кадровых работников организации;
- переориентация политики в области дополнительного обучения персонала путем создания в организации собственного учебного центра;
- переориентация политики в области управления резервом на выдвижение путем реализации принципа обязательного наличия у каждого руководителя подразделения официального заместителя – дублера из состава резерва;
- переориентация политики мотивации производственного персонала на внедрение коллективной формы организации и оплаты труда.

3. Задачи участников игры:

Основные участники – ориентируясь на свою роль, по возможности аргументировано должны высказать свою точку зрения по каждому указанному выше вопросу и принять участие в возникшей дискуссии (подготовка к выступлению осуществляется в процессе самостоятельной домашней работы);

Остальные слушатели магистратуры, присутствующие на игре, задают вопросы основным участникам и активно участвуют в возникающей дискуссии;

Преподаватель выполняет функции ведущего деловой игры, направляя ее в требуемое русло, а после окончания дискуссии подводит ее итоги.

Критерии оценивания практического задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задание для рубежного контроля

Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 20 мин.).

Вариант 1

1. Теория человеческого капитала зародилась в
 - а) середине XX в.
 - б) начале XIX в.
 - в) конце XIX в.
 - г) конце XX в.
2. Л. Туроу определил человеческий капитал как.....
 - а) капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование либо через практический опыт
 - б) совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночных отношений в качестве ведущего фактора общественного производства
 - в) всеобщую форму экономической жизнедеятельности
 - г) способность производить предметы и услуги
3. По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на
 - а) общий и специальный
 - б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный
 - в) живой и неживой
 - г) потребительский, производственный, интеллектуальный
4. А. Маршалл утверждал, что:
 - а) персональный капитал аналогичен вещественному;
 - б) человеческий капитал тождественен социальному;
 - в) персональный капитал адекватно отражает способности человека, используемые им в производстве товаров и услуг.
5. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в рамках:
 - а) неоклассического направления;
 - б) кейнсианства;
 - в) институционализма.
6. Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был:
 - а) Т. Шульц;
 - б) М. Блауг;
 - в) Кендрик;
 - г) Э. Энгель.
7. Разработка теории человеческого капитала играет важную роль в решении проблем:
 - а) неравенства доходов;
 - б) дифференциации заработной платы;
 - в) экономического роста;
 - г) дискриминации на рынке труда;
 - д) все перечисленные.

8. Срезкой критикой теории человеческого капитала выступают представители:
- а) неоклассического направления;
 - б) теории фильтра;
 - в) левой радикальной политэкономии.
9. Человеческий капитал - совокупность физических способностей человека:
- а) да;
 - б) нет.
10. Человеческий капитал отделим от носителя:
- а) да;
 - б) нет.
11. Рост доходов стимулирует работника делать вложения в
- а) здоровье
 - б) образование
 - в) повышение запаса знаний и навыков
 - г) все вышеперечисленное
12. Человеческий капитал не отличается от вещественного:
- а) да;
 - б) нет.
13. Человеческий капитал может:
- а) изнашиваться;
 - б) накапливаться;
 - в) приносить высокий доход;
 - г) ничего из перечисленного;
 - д) а, б, в.
14. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:
- а) экономических;
 - б) социальных;
 - в) политических;
 - г) всех перечисленных.
15. Человеческий капитал - это:
- а) стоимость рабочей силы;
 - б) ценность человека;
 - в) стоимость жизни;
 - г) все перечисленные;
 - д) ничего из перечисленного.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 15 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания:

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	

45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы

Темы контрольных работ:

1. Теории человеческого и социального капитала.
2. Человеческий и социальный капитал карьерного роста.

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает три части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля), основную и дополнительную. Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы:

Вводная часть:

Ответить на вопросы:

1. Основные теории человеческого и социального капитала.
2. Понятия человеческий и социальный капитал, виды.

Основная часть:

Провести сравнительный анализ понятий человеческий и социальный капитал.

	Человеческий капитал	Социальный капитал
Общее		
Особенное		

Дополнительная часть:

Используя разного рода информационные ресурсы, раскройте подходы к пониманию феномена «потенциал».

Описание методики оценивания

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в вводной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено

Задание в целом не выполнено или не в полном объеме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ	не зачтено
---	------------

Итоговый контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Зачет проводится в виде устного собеседования (коллоквиума) по учебному материалу дисциплины. Результат сдачи зачета фиксируются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

Критерии оценивания на зачете:

Критерии оценивания	Оценивание
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

Перечень вопросов для зачета

1. Человеческий и социальный капитал как социально-экономические категории.
2. Понятия человеческого и социальный капитал, виды.
3. Роль социального капитала в формировании человеческого капитала.
4. Задачи изучения человеческого и социального капитала.
5. Факторы формирования человеческого и социального капитала.
6. Основные теории человеческого и социального капитала.
7. Роль социального капитала в формировании человеческого капитала.
8. Отечественные исследования о человеческом и социальном капитале.
9. Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий и социальный капитал.
10. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала.
11. Формы инвестирования в человеческий капитал.

12. Модели инвестирования в человеческий капитал: Модель Й. Бен-Пората, модель Г. Беккера и др.
13. Оценка эффективности инвестирования в человеческий капитал.
14. Общая и специальная подготовка персонала в теории человеческого капитала
15. Оценка персонала как человеческого и социального капитала предприятия.
16. Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров.
17. Повышение квалификации как форма инвестирования в человеческий капитал.
18. Инвестирование в систему мобильности работников.
19. Роль социального и человеческого капитала в формировании карьеры работника.
20. Значение карьерного роста в самореализации работника.
21. Формирование карьеры в организации.
22. Система оценки персонала в организации.
23. Компетентность, компетенция, профиль требований, жизненный цикл компетенции.
24. Технологии оценки персонала: технология Assessment Center, деловая игра и др.
25. Система мотивации карьерного роста персонала.

3. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература:

1. Синянская, Е.Р. Управление человеческим капиталом организации: курс лекций / Е.Р. Синянская ; науч. ред. Н.Н. Ильшева; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. - Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2014. - 65 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276492>
2. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>

Дополнительная литература:

1. Максимова, В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал : учебно-практическое пособие / В.Ф. Максимова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 54 с. [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. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497699>
3. Российский работник: образование, профессия, квалификация / ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. - 576 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86312>
4. Развитие человеческого капитала - новая социальная политика: сборник научных статей / науч. ред. В.А. Мау, Т.Л. Клячко ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Издательский дом «Дело», 2013. - 541 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=442099>

5. Дресвянников, В.А. Комплексная методология оценки человеческого интеллектуального капитала / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. - Москва : Издательство КНОРУС, 2012. - 251 с. [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

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Официальный сайт научной библиотеки БашГУ	www.bashlib.ru
2.	Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту	www.ecsocman.edu.ru
3.	Электронный читальный зал библиотеки БашГУ	https://bashedu.bibliotech.ru
4.	Университетская библиотека on-line	http://biblioclub.ru
5.	База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам»	https://dlib.eastview.com/
6.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
7.	Электронно- библиотечная система издательства «Лань»	https://e.lanbook.com/
8.	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru
9.	Справочно-правовая система Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/
10.	Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
11.	Электронный каталог Библиотеки БашГУ	http://www.bashlib.ru/catalogi .
12.	Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press)	https://archive.neicon.ru/xmlui/
13.	Издательство «Annual Reviews»	https://www.annualreviews.org/
14.	Издательство «Taylor&Francis»	https://www.tandfonline.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.

3. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 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: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас. 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: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас. 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, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас. 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 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения		115: учебная мебель, колонки (2

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