

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческим капиталом фирмы

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы
Управление развитием бизнеса

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07 Управление человеческим капиталом фирмы относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1: Разрабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе формирует команду для достижения поставленной цели УК-3.2: Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений, предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	УК-3.1: Знать роль и место управления человеческим капиталом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; Уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; Владеть современным инструментарием управления человеческим капиталом. УК-3.2: Знать бизнес-процессы в сфере управления человеческим капиталом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению человеческими ресурсами. Уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; Владеть навыками деловых коммуникаций, методами планирования карьеры	Доклад-презентация Эссе	Зачёт: Контрольные вопросы Тест

--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	14
- КСР	1	1
самостоятельная работа	75	81
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0		
Тема 1Сущность и содержание понятия «человеческий	8	13	1	1	2	1	3	2	5	11	
Тема 2. Концепции управления персоналом. Теория человеческого капитала	15	12	1	1	4	1	5	2	10	10	
Тема 3. Виды человеческого капитала	15	13	1	1	4	2	5	3	10	10	
Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал	13	13	1	1	2	2	3	3	10	10	
Тема 5. Управление капиталом здоровья	13	13	1	1	2	2	3	3	10	10	
Тема 6. Управление трудовым потенциалом работников	13	13	1	1	2	2	3	3	10	10	
Тема 7. Развитие человеческого капитала	15	13	1	1	4	2	5	3	10	10	
Тема 8. Работа с персоналом по развитию человеческого капитала	15	13	1	1	4	2	5	3	10	10	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	108	108	8	8	24	14	33	23	75	81	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание понятия «человеческий капитал».

Понятие «человеческий капитал». Различие понятий «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал». Национальный человеческий капитал.

Тема 2. Концепции управления персоналом.

Теория человеческого капитала Т. Шульц и разработка основ теории человеческого капитала. Г. Беккер – неоклассический анализ человеческого капитала. Подход М.М. Критского к оценке индивидуального и совокупного человеческого капитала России.

Тема 3. Виды человеческого капитала

Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Бренд-капитал. Структурный капитал. Организационный капитал. Индекс развития человеческого потенциала.

Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал

Расходы на образование, расходы на здравоохранение расходы на мобильность (миграцию), экономическая эффективность инвестиций.

Тема 5. Управление капиталом здоровья

Содержание и оценка капитала здоровья (Биофизический капитал). Инвестиции в капитал здоровья и повышение работоспособности.

Тема 6. Управление трудовым потенциалом работников. Квалификационная аттестация и оценка трудового потенциала работников. Производственная аттестация и стимулы продуктивной занятости работников

Тема 7. Развитие человеческого капитала

Мотивация развития капитала. Инвестирование в природные способности. Формирование человеческого капитала. Использование человеческого капитала на производстве. Накопление человеческого капитала. Реинвестирование человеческого капитала.

Тема 8. Работа с персоналом по развитию человеческого капитала

Расстановка и развитие персонала. Проблема удержания персонала.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Управление человеческим капиталом фирмы, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4037>.

Иные учебно-методические материалы:

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-3

Тестовые задания

1. Понятие человеческие ресурсы – это

а) совокупность индивидуумов, характеризующихся определенным потенциалом и местом приложения своих способностей

б) вся совокупность физических лиц, состоящих с организацией как с юридическим лицом в отношениях регулируемых договором найма

в) работники предприятия, явившиеся на работу в определенное время

2. К основным методам управления человеческими ресурсами относятся:

- а) экономические, психологические, социальные
- б) экономические, административные, социально-психологические
- в) методы обследования, анализа и обоснования

3. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

4. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-3:

- 1. Человеческий капитал в реализации инновационных процессов.
- 2. Человеческий капитал – гарант развития.
- 3. Человеческий капитал и профессионализм менеджера.
- 4. Человеческий капитал и его роль в современной экономике.
- 5. Эффективность управления человеческим капиталом.
- 6. Теория человеческого капитала и управление.
- 7. Человеческий капитал в организации.
- 8. Эффективное управление человеческим капиталом личности через непрерывное образование и личное развитие.
- 9. Управление человеческим капиталом в условиях спада деловой активности.
- 10. Значимость компонент человеческого капитала в научно-инновационной сфере.
- 11. Направления работы с человеческим капиталом.

12. Управление человеческим капиталом в инновационной сфере.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Темы эссе, рефератов УК-3

1. Человеческий капитал в реализации инновационных процессов.
2. Человеческий капитал – гарант развития.
3. Человеческий капитал и профессионализм менеджера.
4. Человеческий капитал и его роль в современной экономике.
5. Эффективность управления человеческим капиталом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой

	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Понятие «человеческий капитал».
2. Различие понятий «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал».
3. Национальный человеческий капитал.
4. С.Н. Булгаков и разработка теории «Христианского социализма».
5. Т. Шульц и разработка основ теории человеческого капитала.
6. Г. Беккер – неоклассический анализ человеческого капитала.
7. Подход М.М. Критского к оценке индивидуального и совокупного человеческого капитала России
8. Капитал здоровья.
9. Трудовой капитал.
10. Интеллектуальный капитал.
11. Организационно-предпринимательский капитал.
12. Культурно-нравственный капитал.
13. Социальный капитал.
14. Бренд-капитал.
15. Структурный капитал.
16. Организационный капитал.
17. Индекс развития человеческого потенциала.
18. Расходы на образование, расходы на здравоохранение расходы на мобильность (миграцию), экономическая эффективность инвестиций.
19. Инвестиции в капитал здоровья и повышение работоспособности.
20. Квалификационная аттестация и оценка трудового потенциала работников.
21. Производственная аттестация и стимулы продуктивной занятости работников.
22. Мотивация развития капитала.
23. Инвестирование в природные способности.
24. Формирование человеческого капитала.
25. Использование человеческого капитала на производстве.
26. Накопление человеческого капитала.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3

Задание 1.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Человеческие ресурсы – это:

1. персонал организации, характеризующийся достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями;
2. совокупность трудовых навыков персонала;
3. количество работников, занятых в трудовом процессе;
4. инвестиции в развитие персонала.

Ответ:

Обоснование:

Задание 2.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Рабочая сила – это:

1. численность персонала;
2. количество людей, пригодных для работы;
3. все трудоспособное население;
4. профсоюзное движение.

Ответ:

Обоснование:

Задание 3.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Трудовой потенциал – это:

1. совокупность природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта конкретного работника или персонала организации в целом;
2. желание индивидуумов работать за пределами своих возможностей;
3. способность работника выполнять конкретные занятия руководителя;
4. численность безработных граждан.

Ответ:

Обоснование:

Задание 4.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Человеческий фактор – это:

1. неправильные действия персонала ухудшающие финансовые показатели организации;
2. такого понятия нет;
3. психологические и другие характеристики человека, его возможности и ограничения, определяемые в конкретных условиях его деятельности;
4. ошибки персонала.

Ответ:

Обоснование:

Задание 5.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Профессиональная структура рабочей силы – это:

1. соотношение представителей различных профессиональных групп;
2. соотношение работников различных уровней квалификации;

3. набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и др.;

4. соотношение мужчин и женщин.

Ответ:

Обоснование:

Задание 6.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Квалификационная структура рабочей силы – это:

1. соотношение представителей различных профессиональных групп;

2. соотношение работников различных уровней квалификации;

3. набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и др.;

4. соотношение мужчин и женщин.

Ответ:

Обоснование:

Задание 7.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Содержание квалификации – это:

1. соотношение представителей различных профессиональных групп;

2. соотношение работников различных уровней квалификации;

3. набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и др.;

4. диплом о профессиональном образовании.

Ответ:

Обоснование:

Задание 8.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Согласно терминологии Международной организации труда, к серым воротничкам относятся:

1. рабочие занятые физическим трудом;
2. инженерно–технический персонал и офисные работники;
3. повара, официанты, полицейские;
4. студенты.

Ответ:

Обоснование:

Задание 9.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Формирование человеческих ресурсов не включает в себя:

1. профессиональную ориентацию;
2. оплату и стимулирование трудовой деятельности;
3. отбор работников;
4. н Ответ:

Обоснование:

абор работников.

Задание 10.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Инвестиции в человеческий капитал – это:

1. любые действия, которые повышают профессиональную квалификацию и производительные способности человека ;
2. фонд оплаты труда;
3. затраты на ремонт офисных помещений;
4. затраты на проведение корпоративов.

Ответ:

Обоснование:

Задание 11.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Расходы на Здоровоохранение:

1. относятся к инвестициям в человеческий капитал;
2. не относятся к инвестициям в человеческий капитал;
3. не относятся к инвестициям вообще;
4. относятся, если речь идет о бесплатной медицине.

Ответ:

Обоснование:

Задание 12.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

К первичным инвестициям в человеческий капитал относятся:

1. затраты на аренду офисных помещений;
2. затраты на первичное образование;
3. затраты на приобретение офисной техники;
4. затраты на питание.

Ответ:

Обоснование:

Задание 13.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Карьерное плато – это:

1. фаза деловой карьеры, после которой, как правило, не ожидается дальнейшее повышение уровня профессиональных достижений;

2. стадия развития, когда работник начинает заниматься работой по воспитанию своей смены;
3. стадия развития, когда происходит постоянный рост эффективности трудовой деятельности;
4. стагнация в экономике.

Ответ:

Обоснование:

Задание 14.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Профессиональное выгорание – это:

1. потеря интереса к работе или карьерному росту;
2. трудоголизм;
3. передача своего опыта более молодым сотрудникам;
4. пожар на рабочем месте.

Ответ:

Обоснование:

Задание 15.

Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Культура власти – это:

1. в данной культуре организации особую роль играет лидер, его личные качества и способности. В качестве источника власти заметное место принадлежит ресурсам, находящимся в распоряжении того или иного руководителя;
2. характеризуется строгим функциональным распределением ролей и специализацией участков. Этот тип организаций функционирует на основе системы правил, процедур и стандартов деятельности, соблюдение которых должно гарантировать ее эффективность;
3. это отсутствие демократических процедур принятия управленческих решений; культуры власти не существует.

Ответ:

Обоснование:

Ключ к оцениванию

№ задания	Верный ответ	Критерии оценивания
1	1	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
2	3	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
3	1	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
4	3	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
5	1	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
6	2	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
7	3	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
8	2	1б-совпадение с верным ответом

		0б-остальные случаи
9	3	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
10	1	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
11	1	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
12	2	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
13	1	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
14	1	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи
15	2	1б-совпадение с верным ответом 0б-остальные случаи

Задания открытого типа

1_____управление, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы

потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации.

2. Стратегия _____ специфический набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации.

3. Стратегия _____ стратегия, которая опирается на улучшающие инновации и как правило, не связана с поддержкой государства; последнее должно лишь обеспечивать равные условия для конкуренции, осуществляя антимонопольные меры.

4. Стратегия кадровой политики включает:

5. Цель стратегии _____ добиться долгосрочных конкурентных преимуществ, которые обеспечат предприятию высокую рентабельность

Оценивание заданий с развернутым ответом

№ задания	Наличие эталонного ответа	Критерии оценивания
1	стратегическое управление	Полный правильный ответ оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный -1 балл, если ответ неправильный=0 баллов.
2	управления персоналом	Полный правильный ответ оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный -1 балл, если ответ неправильный=0 баллов.
3	эволюционная	Полный правильный ответ оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный -1 балл, если ответ неправильный=0 баллов.
4	развитие персонала, его обучение и переподготовку	Полный правильный ответ оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный -1 балл, если ответ неправильный=0 баллов.
5	организации	Полный правильный ответ оценивается 3 баллами; если допущена

		одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный -1 балл, если ответ неправильный=0 баллов.
--	--	--

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Даниловских Татьяна Евгеньевна. Человеческий капитал организации в разрезе оценки стоимости бизнеса : Монография / Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2021. - 149 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-369-01714-2. - ISBN 978-5-16-105967-8. - ISBN 978-5-16-013208-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=769118&idb=0>.
2. Кекки Даниеле. Экономика образования. Человеческий капитал, семья и неравенство : учебник / Кекки Даниеле. - Москва : Дело, 2021. - 288 с. - ISBN 978-5-85006-262-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=808821&idb=0>.
3. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в современных условиях : монография / Мельников Р.М.; Марголин А.М.; Устенко В.С.; Гинойн А.Б. - Москва : Проспект, 2019. - 352 с. - ISBN 978-5-392-29235-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=773683&idb=0>.
4. Даниловских Татьяна Евгеньевна. Человеческий капитал организации в разрезе оценки стоимости бизнеса : Монография / Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 149 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-369-01714-2. - ISBN 978-5-16-105967-8. - ISBN 978-5-16-013208-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=633009&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Нижегородцев Роберт Михайлович. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах : Монография / Институт проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 290 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-009681-0. - ISBN 978-5-16-

101008-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=633319&idb=0>.

2. Покровская Н. Н. Социальные структуры и процессы экономики знаний: эффективное инвестирование в человеческий капитал как инструмент устойчивого развития : учебное пособие для подготовки бакалавров по дисциплине «экология» / Покровская Н. Н., Сниса р. С., Голохвастов Д. В. - Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2018. - 410 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИЭО СПбУТУиЭ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-94047-042-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=727195&idb=0>.

3. Даниловских Татьяна Евгеньевна. Человеческий капитал организации в разрезе оценки стоимости бизнеса : Монография / Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 149 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-369-01714-2. - ISBN 978-5-16-105967-8. - ISBN 978-5-16-013208-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=633009&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

www.nlr.ru/ – Российская национальная библиотека.

www.nns.ru/ – Национальная электронная библиотека.

www.rsl.ru/ – Российская государственная библиотека.

www.biznes-karta.ru/ – Агентство деловой информации «Бизнес-карта».

www.cfin.ru/management/

www.devbusiness.ru/index.html

www.smart-edu.com/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Шишканова Галина Александровна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № Протокол №5.