

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Инвестиции в человеческий капитал**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 25.05.2022

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами развития системы теоретических знаний и практических навыков осуществления анализа индивидуального человеческого капитала,
- изучение студентами оценки основных видов индивидуального человеческого капитала;
- изучение студентами стимулирования развития индивидуального человеческого капитала в целях наиболее эффективной его реализации;
- изучение студентами оптимизации инвестиций в человеческий капитал;
- изучение студентами разработки стратегий развития человеческого капитала.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков управления человеческим капиталом;
- формирование навыков использования модели и механизмов управления человеческим капиталом;
- формирование навыков управления человеческим капиталом организации.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**ОПК-3** - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

**ПК-3** - Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

**Знать:**

Методы оценки эффективности инвестирования в кадровый резерв.

**Знать:**

Основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий.

**Знать:**

Методы инвестирования в развитие персонала.

**Уметь:**

Определять инвестиционные затраты для различных уровней.

**Уметь:**

Анализировать источники инвестиций в человеческий капитал.

**Уметь:**

Определять затраты на обучение персонал.

**Владеть:**

Владеть навыками определения эффективности инвестирования в кадровый резерв.

**Владеть:**

Владеть навыками анализа источников инвестиций в человеческий капитал.

**Владеть:**

Владеть методами определения затрат на персонал.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

| Тип учебных занятий                                       | Количество часов |         |
|---|------------------|---------|
|   | Всего            | Сем. №5 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 82               | 82      |
| В том числе:  |                  |         |

|                           |    |    |
|---------------------------|----|----|
| Занятия лекционного типа  | 32 | 32 |
| Занятия семинарского типа | 50 | 50 |

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 62 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

#### 4. Содержание дисциплины (модуля).

##### 4.1. Занятия лекционного типа.

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание  |
|-------|---|
| 1     | Инвестиции и инвестиционная деятельность в России<br>Инвестиции и инвестиционная деятельность в России.<br>Инвестиции: сущность, классификация, структура.<br>Инвестиционная деятельность: сущность, субъекты, объекты.   |
| 2     | Человеческий капитал и теория человеческого капитала<br>Человеческий капитал и теория человеческого капитала.<br>Человеческий капитал, понятие, виды человеческого капитала,<br>роль в новой экономике и развитии организации.<br>Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала. |
| 3     | Инвестирование в человеческий капитал<br>Инвестирование в человеческий капитал.<br>Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал.<br>Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала.  |
| 4     | Эффективность инвестирования в человеческий капитал<br>Эффективность инвестирования в человеческий капитал.<br>Производительность труда и факторы ее повышения.<br>Эффективность инвестирования в человеческий капитал.   |
| 5     | Капитализация человеческого капитал<br>Капитализация человеческого капитал.<br>Капитализация человеческого капитала: сущность и проблемы.<br>Методы оценки капитализации человеческого капитала.  |
| 6     | Человеческий капитал и управление персоналом  |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание  |
|----------|---|
|          | Человеческий капитал и управление персоналом.<br>Уровни управления, методы управления человеческим капиталом.<br>Система мотивации управления человеческим капиталом. |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|----------|---|
| 1        | Инвестиции и инвестиционная деятельность в России<br>Инвестиционный климат. Инвестиционные проекты.<br>Методы оценки их эффективности.<br>Финансирование инвестиционных проектов.<br>Государственное регулирование инвестиционной деятельности.   |
| 2        | Человеческий капитал и теория человеческого капитала.<br>Человеческий капитал и теория человеческого капитала.<br>Подходы к оценке человеческого капитала.<br>Человеческий капитал в концепциях классического и неоклассического направления.<br>Человеческий и социальный капитал: общее и особенное.<br>Роль социального капитала в формировании человеческого капитала.<br>Направления разработок теорий человеческого капитала.   |
| 3        | Инвестирование в человеческий капитал<br>Инвестирование в человеческий капитал Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров.<br>Инвестирование в систему здравоохранения как фактор поддержания человеческого капитала.<br>Инвестирование в систему мобильность рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала.<br>Основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал<br>Источники инвестиций в человеческий капитал.  |
| 4        | Эффективность инвестирования в человеческий капитал<br>Эффективность инвестирования в человеческий капитал .<br>Методы оценки эффективности.<br>Применение показателей NRV,IRR,ROR при оценке эффективности различных видов человеческого капитала.<br>Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.<br>Сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.<br>Обратная связь и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.<br>Методы оценки эффективности инвестирования в персонал. |
| 5        | Капитализация человеческого капитал<br>Капитализация человеческого капитал Проблемы инвестирования в человеческий капитал.<br>Основные направления повышения эффективности инструментов развития человеческого капитала.<br>Человеческий капитал и процессы КАПИТАЛИЗАЦИИ на макро- и микроуровнях.<br>Капитализация человеческого капитал в условиях цифровой экономике.   |
| 6        | Человеческий капитал и управление персоналом<br>Человеческий капитал и управление персоналом Методы оценки эффективности инвестирования в кадровый резерв.<br>Инвестиционные затраты для различных уровней инвестирования в кадровый резерв.  |

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание   |
|----------|--|
|          | Характеристики накопленного человеческого капитала и структура распределения населения по различным уровням образования.<br>Эмпирические исследования отдачи от инвестиций в образование.  |
| 7        | Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в коммерческих организациях<br>Воспроизводство рабочей силы<br>Потребление рабочей силы<br>Перераспределение рабочей силы<br>Увольнение<br>Затраты приобретения<br>затраты подготовки   |
| 8        | Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в некоммерческих организациях<br>Воспроизводство рабочей силы<br>Потребление рабочей силы<br>Перераспределение рабочей силы<br>Увольнение<br>Затраты приобретения<br>Затраты подготовки   |
| 9        | Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в бюджетных организациях<br>Воспроизводство рабочей силы<br>Потребление рабочей силы<br>Перераспределение рабочей силы<br>Увольнение<br>Затраты приобретения<br>Затраты подготовки  |
| 10       | Основные модели оценки инвестиций в человеческий капитал<br>модель оценки ожидаемого дохода от использования человеческих ресурсов организации в целом<br>модель приведенной текущей стоимости<br>модель оценки ценности каждого работника организации путем определения ожидаемого дохода от его работы как индивида<br>модель использования множителей в целях подразделения совокупной ценности человеческих ресурсов по категориям<br>модель неприобретенного гудвилла |
| 11       | Восстановительные затраты на персонал организации<br>Затраты приобретения<br>Затраты подготовки<br>Затраты ухода прямые<br>Затраты ухода косвенные   |
| 12       | Виды инвестиций в человеческий капитал<br>Образование<br>Здравоохранение<br>Мобильность  |

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| № п/п | Вид самостоятельной работы             |
|-------|--|
| 1     | Выполнение курсового проекта           |
| 2     | Подготовка к практическим занятиям.    |
| 3     | Подготовка к промежуточной аттестации. |
| 4     | Выполнение курсового проекта.          |
| 5     | Подготовка к промежуточной аттестации. |
| 6     | Подготовка к текущему контролю.        |

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых проектов

1. Влияние информационной экономики на человеческий капитал

2. Исследование качественных характеристик информационной экономики

3. Истоки возникновения теории человеческого капитала.

Феномен человеческого капитала согласно научных трудах Г. Беккера и Т. Шульца.

4. Исследование трех видов человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний).

5. Уровни анализа человеческого капитала, выделите признаки человеческого капитала.

6. Виды, свойства социального капитала организации.

7. Исследование структуры человеческого капитала организации.

8. Сущностное содержание человеческого капитала личности как индивида, члена домохозяйства, организации.

9. Содержание человеческого капитала личности как члена общества.

10. Базовая субъектная структура человеческого капитала.

11. Человеческий капитал в теории социального времени по Б.В. Корнейчуку.

12. Структура человеческого капитала – институциональный капитал и трудовой капитал.

13. Сущность интеллектуального капитала организации.

14. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту. (Человеческий капитал. Организационный капитал. Капитал отношений). Инвестиции в человеческий капитал организации, виды инвестиций в человеческий капитал.

15. Способы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

16. Интеллектуальная собственность как феномен.
17. Деловая репутация как составляющая интеллектуального капитала организации.
18. Товарный знак и репутация как составляющие потребительского (капитала отношений) капитала организации.
19. Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).
20. Управление талантами как управление человеческим капиталом организации.
21. Подходы к измерению человеческого капитала организации.
23. Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтга
24. Модель организационной эффективности работы — Mercer HR Consulting.
25. Метод измерения человеческого капитала — мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
26. Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации.
27. Система сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

| № п/п | Библиографическое описание   | Место доступа  |
|-------|--|--|
| 1     | Развитие трудового потенциала, стр. 1-280 А. М. Асалиев, Ф. И. Мирзабалаева, П. Р. Алиева. Учебное пособие ИНФРА-М , 2020        | URL: <a href="https://biblio-online.ru/">https://biblio-online.ru/</a> |
| 2     | Управление персоналом, стр. 1-257 под редакцией А. А. Литвинюка. Учебник Москва : Издательство Юрайт , 2021                      | URL: <a href="https://biblio-online.ru/">https://biblio-online.ru/</a> |
| 1     | Развитие человеческого капитала в сфере образования, стр. 1-153 А. Л. Коблева Учебное пособие Москва : Издательство Юрайт , 2020 | URL: <a href="https://biblio-online.ru/">https://biblio-online.ru/</a> |
| 2     | Управление персоналом в России, стр. 1-431 Под ред. И. Б. Дураковой Учебное пособие ИНФРА-М , 2019                               | URL: <a href="https://biblio-online.ru/">https://biblio-online.ru/</a> |

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).



hr-journal

<http://www.hr-journal.ru>

hr-portal

<http://hr-portal.ru>

Кадровый менеджмент

<http://www.hrm.ru>

Кадровик

<http://www.kadrovik.ru>

Про персонал

<http://www.pro-personal.ru>

Arbor

<http://arborcg.org/biblio?chapter=4428180>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Лицензионное и свободнообращающееся программное обеспечение

Microsoft Office 2016. Договор;

Microsoft Windows 10 Professional x64 RUS. (было Dreamspark): договор

Microsoft Teams для дистанционного обучения

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Материально-техническая база Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

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

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

#### 9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 5 семестре.

Курсовой проект в 5 семестре.

#### 10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин