**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 - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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;
- основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал;
- методы инвестирования в развитие персонала;
- специфику производственного менеджмента;
- ключевые показатели эффективности трудовой деятельности.

**Уметь:**

- определять инвестиционные затраты;
- анализировать источники инвестиций в человеческий капитал;
- определять затраты на обучение персонала;
- предвидеть последствия предпринимаемых действий;
- применять основные показатели движения кадров и анализировать их.

**Владеть:**

- владеть навыками определения эффективности инвестирования в кадровый резерв;
- навыками анализа источников инвестиций в человеческий капитал;
- владеть методами определения затрат на персонал.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 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 | Семестр №5 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 96 | 96 |
| В том числе: | | |
| Занятия лекционного типа | 32 | 32 |
| Занятия семинарского типа | 64 | 64 |

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 84 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 | Человеческий капитал и теория человеческого капитала<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- человеческий капитал и теория человеческого капитала;<br>- человеческий капитал: понятие, виды человеческого капитала, роль в новой экономике и развитии организации;<br>- факторы, воздействующие на формирование 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. |
| 2 | Инвестиции и инвестиционная деятельность в России<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- инвестиции и инвестиционная деятельность в России;<br>- инвестиции: сущность, классификация, структура;<br>- инвестиционная деятельность: сущность, субъекты, объекты;<br>- инвестиционный климат, инвестиционные проекты;<br>- методы оценки эффективности инвестиций;<br>- финансирование инвестиционных проектов;<br>- государственное регулирование инвестиционной деятельности. |
| 3 | Теоретические основы инвестиций в человеческий капитал транспортного комплекса<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие и структура человеческого капитала в транспортной отрасли;<br>- особенности человеческого капитала как объекта инвестирования;<br>- методологические подходы к оценке человеческого капитала;<br>- специфика транспортного комплекса и ее влияние на инвестиционные решения. |
| 4 | Инвестирование в человеческий капитал<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- инвестирование в человеческий капитал;<br>- объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал; |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | - специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала;<br>- роль социального капитала в формировании человеческого капитала. |
| 5 | Капитализация человеческого капитала<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- капитализация человеческого капитал;<br>- капитализация человеческого капитала: сущность и проблемы;<br>- методы оценки капитализации человеческого капитала. |
| 6 | Стратегическое планирование инвестиций в человеческий капитал транспортного комплекса<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- интеграция кадровых инвестиций в общую стратегию компании;<br>- методы определения приоритетных направлений инвестирования;<br>- долгосрочное планирование развития человеческого капитала;<br>- бюджетирование программ развития персонала. |
| 7 | Эффективность инвестирования в человеческий капитал транспортного комплекса<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- оценка эффективности программ переподготовки и повышения квалификации;<br>- анализ влияния обучения на производительность труда;<br>- методы оценки эффективности инвестирования в персонал;<br>- методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;<br>- обратная связь и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.<br>- производительность труда и факторы ее повышения. |
| 8 | Инвестиции в корпоративную культуру и социальные программы в предприятиях транспортного комплекса<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- оценка эффективности программ мотивации и стимулирования;<br>- анализ влияния корпоративной культуры на бизнес-показатели;<br>- экономическая оценка социальных льгот и гарантий;<br>- измерение отдачи от программ work-life balance. |
| 9 | Цифровизация как направление инвестиций в человеческий капитал<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- оценка эффективности внедрения цифровых технологий в HR-процессы;<br>- анализ окупаемости инвестиций в автоматизацию рабочих мест;<br>- цифровые компетенции как объект инвестирования;<br>- методы оценки эффективности дистанционных форматов работы. |
| 10 | Человеческий капитал и управление персоналом<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- человеческий капитал и управление персоналом;<br>- уровни и методы управления человеческим капиталом;<br>- система мотивации в управлении человеческим капиталом;<br>- методы оценки эффективности инвестирования в кадровый резерв;<br>- инвестиционные затраты для различных уровней инвестирования в кадровый резерв. |
| 11 | Инвестиции в инновации и развитие лидерского потенциала в транспортном комплексе<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- оценка эффективности программ развития инновационного мышления;<br>- анализ ROI инвестиций в программы подготовки руководителей; |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | - методы оценки лидерского потенциала сотрудников;<br>- экономическая эффективность наставничества и менторства. |
| 12 | Восстановительные затраты на персонал транспортной организации<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- затраты на приобретения;<br>- затраты подготовки и переподготовки персонала;<br>- затраты прямые и косвенные. |
| 13 | Основные модели оценки инвестиций в человеческий капитал транспортного комплекса<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- модель оценки ожидаемого дохода от использования человеческих ресурсов организации;<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. |
| 14 | Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в коммерческих организациях<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- воспроизводство рабочей силы;<br>- потребление рабочей силы;<br>- перераспределение рабочей силы;<br>- увольнение персонала;<br>- затраты приобретения и подготовки персонала. |
| 15 | Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в бюджетных организациях<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- воспроизводство рабочей силы;<br>- потребление рабочей силы;<br>- перераспределение рабочей силы;<br>- увольнение персонала;<br>- затраты приобретения и подготовки персонала. |
| 16 | Мониторинг и аудит инвестиций в человеческий капитал транспортного комплекса<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- система показателей для мониторинга кадровых инвестиций;<br>- методы проведения аудита эффективности инвестиций;<br>- корректировка инвестиционных программ на основе анализа результатов;<br>- бенчмаркинг практик инвестирования в человеческий капитал. |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 1 | Инвестиции и инвестиционная деятельность в России<br>В результате работы на практическом занятии студент получает знания об истории зарождения инвестиционной деятельности в России и получает навык расчёта эффективности инвестиций. |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 2 | Человеческий капитал и теория человеческого капитала<br>В результате работы на практическом занятии студент учится определять разные подходы в теории человеческого капитала. |
| 3 | Стратегическое значение инвестиций в человеческий капитал транспортной компании<br>Практическое занятие посвящено изучению роли человеческого капитала в достижении стратегических целей транспортной компании. Рассматриваются методы оценки стоимости человеческого капитала, подходы к формированию инвестиционной стратегии в развитие персонала. В результате практического занятия студенты приобретают навыки разработки стратегии инвестиций в человеческий капитал транспортной компании и оценки стоимости её человеческого капитала. |
| 4 | Методы оценки эффективности инвестиций в транспортный персонал<br>На практическом занятии студенты осваивают методики расчета ROI инвестиций в человеческий капитал. Кроме того, они изучают модели оценки эффективности программ обучения, развития и мотивации персонала. В результате практического занятия студенты получат навыки расчета возврата на инвестиции в программы развития транспортного персонала и навыки применения моделей оценки эффективности обучения. |
| 5 | Кейс «Классический подход в определении человеческого капитала»<br>В результате работы над кейсом студент учится на формировать и разрабатывать состав и подходы к определению человеческого капитала. |
| 6 | Инвестирование в человеческий капитал<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык формирования специфики инвестирования в разные уровни человеческого капитала. |
| 7 | Кейс «Современные подходы в определении человеческого капитала»<br>В результате работы над кейсом студент учится на формировать и разрабатывать состав и подходы к определению человеческого капитала. |
| 8 | Эффективность инвестирования в человеческий капитал<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык вычисления эффективности инвестирования в человеческий капитал. |
| 9 | Производительность труда<br>В результате выполнения практического задания студент учится анализировать факторы, влияющие на производительность труда. |
| 10 | Инвестиции в корпоративную культуру транспортных компаний и вовлеченность персонала<br>На практическом занятии студентами проводится анализ влияния корпоративной культуры на бизнес-показатели. Кроме того, они изучают методы оценки эффективности инвестиций в программы повышения вовлеченности сотрудников. В результате практического занятия студент приобретает навыки разработка программ развития корпоративной культуры транспортных компаний и оценки эффективности инвестиций в повышение вовлеченности персонала. |
| 11 | Инвестиции в здоровье и безопасность транспортного персонала<br>На практическом занятии изучаются подходы к оценке эффективности инвестиций в программы здоровья и безопасности. Студентами проводится анализ влияния оздоровительных программ на снижение производственных потерь. В результате практического занятия студент приобретает навыки расчета экономического эффекта от программ здоровья и безопасности и оценки их влияния на производительность труда транспортного персонала. |
| 12 | Анализ производительности труда<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык по расчету показателя производительности труда, решает задачи. |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 13 | Основные показатели эффективности труда<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета основных показателей эффективности труда. |
| 14 | Экономическая природа фирмы<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык рассчета основных финансовых показателей фирмы, решает задачи. |
| 15 | Капитализация человеческого капитала<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета человеческого капитала разными методами оценки капитализации. |
| 16 | Кейс «Проблемы инвестирования в человеческий капитал»<br>В результате работы над кейсом студент учится определять и формулировать проблемы инвестирования в человеческий капитал. |
| 17 | Человеческий капитал и управление персоналом<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета основных показателях эффективности труда. |
| 18 | Кейс «Система мотивации в управлении человеческим капиталом»<br>В результате работы над кейсом студент получает навык разработки и реализации мотивации персонала. |
| 19 | Методы оценки эффективности инвестирования в кадровый резерв<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета основных показателях эффективности инвестирования, решение задач. |
| 20 | Инвестиции в инновационные формы обучения и развития в транспортном комплексе<br>На практическом занятии рассматриваются современные подходы к организации обучения в транспортном комплексе: VR-тренажеры, геймификация, микрообучение. Студентами проводится анализ эффективности инвестиций в инновационные образовательные технологии в транспортном комплексе. В результате практического занятия студенты приобретают навыки разработки программ обучения с использованием инновационных технологий и оценки их эффективности. |
| 21 | Инвестиции в лидерский потенциал транспортной компании<br>На практическом занятии рассматриваются подходы к оценке эффективности инвестиций в программы развития лидерских качеств руководителей транспортных компаний. Студенты проводят анализ влияния лидерского потенциала на операционные результаты. В результате практической работы студенты приобретают навыки разработки программ развития лидерского потенциала и оценки эффективности инвестиций в подготовку руководителей транспортного комплекса. |
| 22 | Основные показатели движения и постоянства кадров<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык рассчета основных показателей движения кадров. |
| 23 | Методы определения затрат на инвестирование в работников. Финансовые методы<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчёта затрат, решение задач. |
| 24 | Модель текущей стоимости будущих доходов Лева-Шварца<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык рассчета стоимости будущих расходов. |
| 25 | Капитализация человеческого капитала: сущность и проблемы<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык рассчета капитализации первоначальных затрат компании, связанных с наймом персонала и его обучением. |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 26 | Метод капитализации деловой репутации Гудвилл (GoodWill)<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчёта оценки деловой репутации организации. |
| 27 | Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в коммерческих организациях<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета основных показателей эффективности инвестирования вперсонал в коммерческих организациях. |
| 28 | Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в некоммерческих организациях<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета основных показателей эффективности инвестирования в персонал в некоммерческих организациях. |
| 29 | Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в бюджетных организациях<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета основных показателей эффективности инвестирования в персонал в некоммерческих организациях. |
| 30 | Кейс «Личное финансовое инвестирование»<br>В результате работы над кейсом студент получает навык разработки и реализации личного финансового плана. |
| 31 | Социальные инвестиции в человеческий капитал транспортной компании<br>На практическом занятии изучаются подходы к оценке эффективности социальных инвестиций в персонал транспортной компании. Студенты анализуют влияние корпоративных социальных программ на лояльность и производительность сотрудников. В результате практического занятия студенты получат навыки разработки программ социальных инвестиций в транспортный персонал и оценки их эффективности. |
| 32 | Стратегическое планирование инвестиций в человеческий капитал транспортного комплекса<br>На практическом занятии студенты изучают методы долгосрочного планирования инвестиций в развитие человеческого капитала транспортного комплекса, учатся разрабывать системы показателей для мониторинга эффективности кадровых инвестиций в персонал. В результате практического занятия студенты получат навыки разработки долгосрочных планов инвестиций в человеческий капитал транспортного комплекса и создания системы мониторинга эффективности кадровых инвестиций. |

## 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| № п/п | Вид самостоятельной работы |
|---|---|
| 1 | Работа с литературой. |
| 2 | Подготовка к практическим занятиям. |
| 3 | Самостоятельное изучение тем дисциплины. |
| 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.

22. Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта.

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

| № п/п | Библиографическое описание | Место доступа |
|---|---|---|
| 1 | Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536380 (дата обращения: 10.04.2024). |
| 2 | Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535714 (дата обращения: 10.04.2024). |
| 3 | Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540825 (дата обращения: 10.04.2024). |

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

Поисковые системы Yandex, Mail (http:/yandex.ru/, http:/mail.ru/);

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (http:/www.ecsocman.edu.ru/);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru);

Административно-управленческий портал (http://www.aup.ru/books/i002.htm);

Ассоциация консультантов по экономике и управлению (http://akeu.ru).

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

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

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовой проект в 5 семестре.
Экзамен в 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение
транспортного комплекса» А.Ю. Плеханова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян