

**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 магистратуры  
по направлению подготовки  
38.04.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление человеческим капиталом**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 04.05.2022

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

Целями освоения дисциплины являются формирование теоретических знаний и практических навыков в области качественного совершенствования человеческих ресурсов и управления человеческим капиталом на уровне организаций.

Задачами освоения дисциплины является изучение понятийного аппарата дисциплины, знакомство с современными теоретическими и методическими основами человеческого капитала; формирование системного представления о развитии корпоративного человеческого капитала через HR-технологии; поиск способов оценки корпоративного человеческого капитала.

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

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

**ОПК-1** - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

**ПК-2** - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

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

### **Знать:**

- виды и структуру человеческого капитала;
- методы и подходы к управлению и оценке человеческого капитала;
- основные теории и концепции человеческого капитала
- действующую систему формирования и воспроизводства человеческого капитала и соответствующие регулирующие нормативно-правовые акты.

### **Уметь:**

- использовать различные методы управления человеческим капиталом на микроуровне и участвовать в их реализации
- оценивать кадровый потенциал и формировать грамотную социальную, инвестиционную программу по его развитию

**Владеть:**

современным инструментарием управления человеческими ресурсами.

**3. Объем дисциплины (модуля).****3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 з.е. (72 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. №1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	16	16

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 48 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	<b>СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И HR-КАТЕГОРИИ</b>  Истоки концепции человеческого капитала. Эволюция подходов к управлению персоналом. Основные подходы к понятию человеческого капитала и классификационные признаки. Характеристика национального человеческого капитала. Ключевые условия и задачи HR-службы в развитии корпоративного человеческого капитала.
2	<b>КОРПОРАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПОДХОДЫ К ЕГО ОЦЕНКЕ</b>  Сущность корпоративного человеческого капитала и его значимость для деятельности организации. Подходы к оценке уровня человеческого капитала на предприятии.
3	<b>КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ</b>  Кадровая политика организации и ее роль в формировании и развитии корпоративного человеческого капитала. Методы и технологии управления человеческим капиталом (обучение, развитие, мотивация). Управление талантами.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Т. Шульц и Г. Беккер: разработка основ теории человеческого капитала
2	Концепция национального человеческого капитала
3	Классификация и виды корпоративного человеческого капитала
4	Апробация методик оценки корпоративного человеческого капитала. Выбор инструментов оценки для разных категорий персонала.
5	Корпоративная кадровая политика. Оценка и обучение персонала в концепции корпоративного человеческого капитала

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к текущему контролю.
2	Работа с литературой
3	Подготовка к практическим занятиям
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Работа с лекционным материалом
6	Подготовка к промежуточной аттестации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Кадровая политика и кадровое планирование Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская Учебник Юрайт , 2021	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/477357">https://urait.ru/bcode/477357</a>
2	Психология управления персоналом под общей редакцией Е. И. Рогова Учебник Юрайт , 2021	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469233">https://urait.ru/bcode/469233</a>
3	Инновационная политика под редакцией К. Н. Назина, Д. И. Кокурина, С. И. Агабекова Учебное пособие Юрайт , 2021	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/475369">https://urait.ru/bcode/475369</a>

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miiit.ru>

Официальный сайт Hr-портала <https://hr-portal.ru/frontpage>

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

Офисный пакет приложений Microsoft Office

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 1 семестре.

10. Оценочные материалы.

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



Авторы:

А.Ю. Овчинников

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян