

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

А.А. Каракозов

(подпись)

«07» июля 2021 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. В5 Управление человеческим капиталом в экономике знаний

(код и наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления / специальности)

Магистерская программа:

Управление персоналом организации

(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа:

магистратура

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения:

очная, заочная, очно-заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Форма обучения:	Очная	Заочная	Очно-заочная
Семестр(ы)	2	4	4
Общая трудоёмкость в з.е./часах	3,5/126	3,5/126	3,5/126
Контактная работа (час.), в том числе:	55	18	56
лекции (час.)	17	6	20
лабораторные работы (час.)	-	-	-
практические (семинарские) занятия (час.)	34	6	30
Самостоятельная работа (час.), в том числе:	39	78	40
курсовой проект(работа) (семестр/час.)	-	-	-
индивидуальное задание (кол./час.)	-	1/10	-
Контроль (экзамен, час./зачёт)	экзамен, 36	экзамен,* 36	экзамен, 36

Донецк, 2021 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческим капиталом в экономике знаний» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации») для 2021 года приема по очной, заочной и очно-заочной формам обучения.

Составитель:

доцент кафедры управления

бизнесом и персоналом,

к.э.н.



И.А. Кондаурова

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 12

Заведующий кафедрой



И.А. Кондаурова

(подпись)

(Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Протокол от «01» 06 2021 года № 5

Председатель



И.А. Кондаурова

(подпись)

(Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

1. ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает вопросы проявления конкретных форм экономических законов и закономерностей экономических законов и закономерностей в процессе управления человеческим капиталом в экономике знаний.

Целью преподавания дисциплины является приобретение студентами системы знаний в области управления человеческим капиталом в условиях экономики знаний, а также развитие навыков и умений их использования в практической деятельности.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:

идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; концептуальные основы построения структуры и содержания образовательных программ; основы теории в области экономики знаний и управления человеческим капиталом, особенности управления отдельными видами человеческого капитала на макро- и микроуровне, особенности инвестирования в человеческий капитал; основы, направления, источники и способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда;

уметь:

разрабатывать философию организации; применять методы управления человеческим капиталом, позволяющие повысить эффективность работы организации, формулировать задачи по развитию системы управления человеческим капиталом персонала организации; применять методы оценки эффективности управления человеческим капиталом; определять необходимые методы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов; правильно формулировать цели, задачи и планировать время для профессионального развития и карьерного роста с учетом условий, средств, личностных возможностей, и требований рынка труда; оптимально использовать собственные ресурсы и возможности для успешной профессиональной деятельности; критически оценивать собственные ресурсы и возможности для успешной профессиональной деятельности.

владеть:

философско-концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления человеческим капиталом, владеть навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и использовать их в процессе формирования человеческого капитала; навыками и приемами определения, планирования, реализации и совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

ПК-1. Способен разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом и кадровым потенциалом организации, формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом организации;

ПК-10. Способен владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и использовать их в процессе обучения;

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 дисциплин (модулей) учебного плана.

Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении дисциплин программы бакалавриата по укрупненной группе 38.00.00 Экономика и управление.

Знания и умения, приобретенные при освоении дисциплины «Управление человеческим капиталом в экономике знаний», реализуются студентом при изучении последующих дисциплин: Теория и практика кадровой политики государства и организации, Управление HR-проектами, Организация труда руководителя, Технологии управления персоналом, а также прохождении производственной практики, прохождении государственной итоговой аттестации.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

Наименование тем (содержательных модулей)	Количество часов (очная /заочная/очно-заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор.	Практ. (Семина.)	СР
Тема 1. Экономика знаний как новая парадигма развития общества	12/11/12	2/1/2	-/-/-	4/-/4	6/10/6
Тема 2. Человеческий капитал в экономике знаний: сущность, подходы, классификация	14/12/12	2/1/2	-/-/-	6/1/4	6/10/6
Тема 3. Факторы формирования человеческого капитала	15/14/14	2/1/4	-/-/-	6/1/4	7/12/6
Тема 4. Инструменты управления человеческим капиталом	17/14/18	4/1/4	-/-/-	6/1/6	7/12/8
Тема 5. Инвестирование в человеческий капитал	16/14/16	4/1/4	-/-/-	6/1/6	6/12/6
Тема 6. Оценка человеческого капитала	16/15/18	3/1/4	-/-/-	6/2/6	7/12/8

Индивидуальное задание	-/10/-		-/-/-		-/10/-
Контроль	36/36/36	-/-/-	-/-/-	-/-/-	-/-/-
ИТОГО:	126/126/126	17/6/20	-/-/-	34/6/30	39/78/40

Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на выработку компетенции
ПК-1	Темы 2, 3, 4, 5, 6
ПК-10	Темы 1, 2, 3, 4
УК-6	Темы 5, 6

3.2 Лекции

Тема 1. Экономика знаний как новая парадигма развития общества

Содержание темы 1:

Экономика знаний как институциональная основа формирования человеческого капитала. Методологические основы формирования основных институтов экономики знаний. Наука как производительная сила общества. Знание как фактор формирования человеческого капитала. Системная характеристика экономики знаний. Институты экономики знаний.

Литература к теме 1: [\[1, 3\]](#)

Тема 2. Человеческий капитал в экономике знаний: сущность, подходы, классификация

Содержание темы 2:

Понятие человеческого капитала. Концептуальные подходы к пониманию человеческого капитала как категории экономики знаний. Место человеческого капитала в системе социально-экономических категорий. Основные составляющие человеческого капитала. Видовая характеристика человеческого капитала. Принципы управления человеческим капиталом. Понятие качества человеческого капитала. Показатели качества человеческого капитала.

Литература к теме 2: [\[1, 3\]](#)

Тема 3. Факторы формирования человеческого капитала

Содержание темы 3:

Система профессионального образования как основа формирования человеческого капитала. Роль образования в формировании человеческого капитала. Формирование качества человеческого капитала на основе компетенций. Конкурентные преимущества экономических систем за счет образовательной составляющей человеческого капитала. Состояние и стратегические приоритеты развития системы образования. Система переподготовки, повышения квалификации персонала. Система непрерывного образования. Развитие науки. Демографические факторы. Охрана здоровья как фактор человеческого капитала.

Литература к теме 3: [\[2, 3\]](#)

Тема 4. Инструменты управления человеческим капиталом

Содержание темы 4:

Инструменты и методы управления человеческим капиталом. Роль стимулирования развития человеческого капитала. Стимулирование населения к повышению своего образовательного и профессионального уровня. Механизм мотивации повышения качества человеческого капитала. Позитивная мотивация саморазвития, самореализации человеческого капитала личности. Стандартизация в управлении качеством человеческого капитала. Отечественный и зарубежный опыт применения стандартов качества в управлении человеческим капиталом. Формирование навыков и компетенций, необходимых для инновационной активности работников.

Литература к теме 4: [\[1, 3\]](#)

Тема 5. Инвестирование в человеческий капитал

Содержание темы 5:

Роль инвестирования в человеческий капитал. Виды и источники инвестиций в человеческий капитал. Инвестирование населения и организаций в накопление человеческого капитала. Финансирование сферы образования, здравоохранения. Создание научно-исследовательских фондов, грантовая поддержка научно-исследовательских групп и проектов. Повышение уровня жизни населения.

Литература к теме 4: [\[1, 3\]](#)

Тема 6. Оценка человеческого капитала

Содержание темы 6:

Методические подходы к оценке человеческого капитала. Система показателей оценки человеческого капитала. Затратный и рентный подходы к оценке человеческого капитала. Рейтинговые оценки человеческого капитала. Индекс человеческого капитала. Индекс человеческого развития. Организационно-информационное обеспечение оценки человеческого капитала. Оценка социально-экономической эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Литература к теме 6: [\[1, 2, 3, 5\]](#)

3.3 Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. очн/ заочн/ очн- заочн	Литература
1	Тема 1. Экономика знаний как новая парадигма развития общества	4/-/4	[1, 3]
2	Тема 2. Человеческий капитал в экономике знаний: сущность, подходы, классификация	6/1/4	[2, 3]
3	Тема 3. Факторы формирования человеческого капитала	6/1/4	[1, 3]
4	Тема 4. Инструменты управления человеческим капиталом	6/1/6	[1, 2, 3, 5]

			5]
5	Тема 5. Инвестирование в человеческий капитал	6/1/6	[1, 5]
6	Тема 6. Оценка человеческого капитала	6/2/6	[3, 4, 5]
Итого:		34/6/30	

3.4 Лабораторные работы

Лабораторные работы по дисциплине учебным планом не предусмотрены

3.5 Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. очн./заочн./очно-заочн.
1	Изучение лекционного материала	20/38/20
2	Подготовка к практическим занятиям	19/40/20
3	Подготовка к лабораторным работам	-/-/-
4	Выполнение курсового проекта (36 часов)	-/-/-
5	Выполнение курсовой работы (27 часов)	-/-/-
6	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	-/-/-
	Итого:	39/78/40

3.6 Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Курсовой проект (работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрен.

Тематика *индивидуального* задания связана с самостоятельным выполнением исследовательской работы по темам курса, которые раскрывают основные вопросы разработки, обоснования и принятия кадровых решений и учитывает научно-исследовательские интересы магистрантов, выбирается студентом самостоятельно в соответствии с методическими указаниями к организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление человеческим капиталом в экономике знаний» [6].

Объем учебной нагрузки при выполнении индивидуального задания – 10 часов.

Рекомендуемый объем пояснительной записки по индивидуальному заданию 15-20 страниц формата А4 (210×297 мм).

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

4.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны неполные, неточные и недостаточно аргументированные ответы на вопросы. Допущено много грубых ошибок;

- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия, основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия, основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Хорошо владеет терминами, определениями и понятиями, знает основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Хорошо владеет терминами, определениями и понятиями, знает основные закономерности, соотношения, принципы.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики разработки, обоснования и принятия кадровых решений / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики принятия кадровых решений, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать и анализировать специальную научную литературу;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики принятия кадровых решений, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Слабо ориентируется в специальной научной литературе;
- средний уровень: в целом понимает суть методики принятия кадровых решений, но допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать специальную научную литературу;
- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики принятия кадровых решений, но допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать специальную научную литературу;
- высокий уровень: хорошо понимает суть методики принятия кадровых решений. Способен обосновать решения. Умеет эффективно использовать специальную научную литературу, передовой зарубежный опыт, анализировать информацию и разрабатывать собственные подходы к обоснованию управленческих решений.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Не может выполнить задания;
- минимальный уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;
- пороговый уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач на пороговом уровне. Задания выполняет медленно и некачественно;
- средний уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач. Задания выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;
- продвинутый уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, иногда допуская

незначительные погрешности;

- высокий уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, при необходимости демонстрируя творческий подход.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: на нулевом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- минимальный уровень: на минимальном уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- пороговый уровень: на пороговом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- средний уровень: на среднем уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- продвинутый уровень: на продвинутом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на высоком уровне;

- высокий уровень: на высоком уровне сформированы все составляющие компетенций.

4.2. Вопросы к экзамену и пример экзаменационного билета

Вопросы к экзамену:

1. Раскройте сущность экономики знаний как институциональной основы формирования человеческого капитала.
2. Дайте определение и раскройте признаки информационного общества.
3. Раскройте роль науки как производительной силы общества.
4. Назовите и охарактеризуйте институты экономики знаний.
5. Раскройте роль знания как фактора формирования человеческого капитала.
6. Дайте определение и раскройте сущность человеческого капитала как основной категории экономики знаний.
7. Перечислите и дайте краткую характеристику видов человеческого капитала.
8. Назовите основные концепции человеческого капитала. Раскройте одну из них по своему выбору.
9. Охарактеризуйте основные составляющие человеческого капитала.
10. Раскройте принципы управления человеческим капиталом.
11. Покажите место человеческого капитала в системе социально-экономических категорий.
12. Раскройте понятие качества человеческого капитала.
13. Покажите роль образования в формировании человеческого капитала.
14. Назовите конкурентные преимущества экономических систем за счет образовательной составляющей человеческого капитала.

15. Раскройте сущность компетентностного подхода к формированию человеческого капитала.
16. Охарактеризуйте модель компетентности в США.
17. Охарактеризуйте европейскую модель компетентности.
18. Раскройте роль системы профессионального образования в формировании и воспроизводстве качественных характеристик человеческого капитала.
19. Раскройте роль науки в процессе формирования человеческого капитала.
20. Раскройте принципы управления человеческим капиталом.
21. Раскройте методы управления человеческим капиталом.
22. Назовите и кратко охарактеризуйте основные инструменты управления человеческим капиталом.
23. Назовите и охарактеризуйте мотивационные инструменты управления человеческим капиталом.
24. Назовите и охарактеризуйте социально-психологические инструменты управления человеческим капиталом.
25. Назовите и охарактеризуйте экономические инструменты управления человеческим капиталом.
26. Раскройте роль стимулирования в развитии человеческого капитала.
27. Обоснуйте необходимость стимулирования населения к повышению своего образовательного и профессионального уровня.
28. Раскройте, в чем состоит позитивная мотивация саморазвития, самореализации человеческого капитала личности.
29. Обоснуйте необходимость стандартизации в управлении качеством человеческого капитала.
30. Сравните отечественный и зарубежный опыт применения стандартов качества в управлении человеческим капиталом.
31. Обоснуйте необходимость формирования навыков и компетенций, необходимых для инновационной активности работников.
32. Раскройте роль инвестирования в человеческий капитал.
33. Сформулируйте признаки и классификацию инвестиций в человеческий капитал.
34. Приведите и раскройте виды инвестиций в человеческий капитал.
35. Раскройте источники инвестиций в человеческий капитал.
36. Приведите показатели оценки человеческого капитала.
37. Раскройте сущность затратного подхода к оценке человеческого капитала.
38. Раскройте сущность рентного подхода к оценке человеческого капитала.
39. Раскройте сущность рейтинговых оценок человеческого капитала.
40. Покажите методику расчета индекса человеческого капитала.
41. Покажите методику расчета индекса человеческого развития.
42. Раскройте сущность грейдинга как подхода к оценке человеческого капитала работников.

43. Обоснуйте необходимость оценки индивидуального вклада работника в конечные результаты деятельности предприятия.
44. Покажите методику оценки человеческого капитала работника.
45. Покажите методику оценки человеческого капитала на корпоративном уровне.

Пример экзаменационного билета

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»

Уровень высшего профессионального образования:	магистратура (бакалавриат, специалитет, магистратура)
Направление подготовки (специальность):	38.04.03 «Управление персоналом» (код, название)
Профиль (магистерская программа, специализация):	Управление персоналом организации (название)
Семестр:	2
Учебная дисциплина:	Управление человеческим капиталом в экономике знаний

БИЛЕТ № ____1____

I. Открытые вопросы:

- 1) *Раскройте сущность экономики знаний как институциональной основы формирования человеческого капитала*
- 2) *Раскройте роль стимулирования в развитии человеческого капитала*

II. Определения:

Дайте определение понятию «человеческий капитал предприятия».

III. Тестовые вопросы:

1. Информация и знания являются:

- А. конечным ресурсом организации,
- Б. ограниченным ресурсом организации,
- В. возобновляемым ресурсом организации,
- Г. невозобновляемым ресурсом организации.

2. Явные знания характеризуются тем, что:

- А. они могут быть записаны, высказаны, переданы,
- Б. их нельзя высказать, записать,
- В. они скрыты от большей части сотрудников организации,
- Г. они доступны части сотрудников организации и не подлежат распространению.

3. Согласно Г. Беккеру, человеческий капитал работника – это

- А. запас его знаний, использование которых в процессе труда обеспечивает дополнительный доход,
- Б. сумма заработной платы работника за год,
- В. сумма дивидендов по приобретенным акциям организации,
- Г. сумма накоплений на банковском счете.

4. Выделяют две формы социального капитала:

- А. структурный капитал и когнитивный капитал,
- Б. когнитивный капитал и физический капитал,
- В. физический капитал и интеллектуальный капитал,
- Г. интеллектуальный капитал и общий человеческий капитал.

5. Организационная структура управления знаниями персонала в организации базируется на функционировании

- А. отдела труда и заработной платы,
- Б. сообществ практики и сообществ развития,
- В. отдела управления человеческими ресурсами,
- Г. отдела маркетинга.

Критерии оценивания результатов экзаменационной работы:

- открытый вопрос – по 10 баллов за каждый правильный ответ (всего 20 баллов);
- определение – максимум 5 баллов;
- тестовый вопрос – по 3 балла за каждый правильный ответ (всего 15 баллов);
- Итого общая сумма баллов за экзаменационную работу – максимум 40 баллов.

Утверждено на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом,
протокол № _____ от _____

Зав. кафедрой _____ И.А. Кондаурова

Экзаменатор _____ И.А. Кондаурова

4.3 Критерии оценивания

Оценивание уровня освоения студентом учебного материала осуществляется в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации (семестрового контроля).

Текущий контроль знаний студента осуществляется по результатам текущей аудиторной работы и выполнения индивидуального задания. Выполнение заданий на практических занятиях, выполнение индивидуального задания (контрольной работы), предусмотренных рабочей программой дисциплины, является необходимым условием допуска студента к экзамену.

Итоговая оценка успеваемости студента по учебной дисциплине включает оценки успеваемости студента по каждому из следующих видов работ студента: текущая аудиторная работа, текущая самостоятельная работа и ответы на задания экзаменационного билета (табл. 1)

Таблица 1 – Оценивание уровня освоения студентом учебного материала

Вид работ студента	Максимальная оценка, баллов		
	очная	заочная	очно-

			заочная
Текущая аудиторная работа	60	10	60
Текущая самостоятельная работа	0	50	0
Ответы на задания экзаменационного билета	40	40	40
Итоговый результат	100	100	100

Текущая аудиторная работа включает результативность выполнения заданий практических занятий (максимум – 40 баллов); результативность текущих аудиторных опросов (максимум – 10 баллов); посещаемость аудиторных занятий (максимум – 5 баллов); ведение конспекта (максимум – 5 баллов). Общее количество баллов за текущую аудиторную работу определяется по результатам, зафиксированным ими в журнале успеваемости группы в течение семестра.

Текущая самостоятельная работа предусматривает углубленное изучение отдельных вопросов дисциплины в соответствии с методическими рекомендациями к организации самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения оценивается лектором на основании сданной индивидуальной работы без защиты.

Ответы на задания экзаменационного билета студент дает в письменном виде на экзамене, проводимом по расписанию в зачетно-экзаменационную сессию. Критерии оценивания ответов на экзаменационные билеты приведены в самих экзаменационных билетах.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS:

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично / зачтено
80-89	B	Хорошо / зачтено
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно / зачтено
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно / не зачтено
0-34	F*	

* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

4.4 Пример текущего опроса на практических занятиях

На примере темы «Инструменты управления человеческим капиталом».

1. Раскройте роль стимулирования развития человеческого капитала.
2. Назовите факторы, оказывающие влияние на повышение качества человеческого капитала. Раскройте их содержание

3. Каковы основные характеристики мотивационной модели воспроизводства человеческого капитала?

4. Перечислите и охарактеризуйте инструменты и методы управления качеством и конкурентоспособностью человеческого капитала.

5. Каковы особенности управления отдельными видами человеческого капитала?

6. Приведите примеры или обоснуйте необходимость применения зарубежного опыта применения стандартов качества в управлении человеческим капиталом.

4.5 Курсовое проектирование

Согласно учебному плану выполнение курсовой работы не предусмотрено.

5. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

I. Основная литература

1. Салихов Б.В. Креативный капитал в экономике знаний : монография / Салихов Б.В.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 274 с. — ISBN 978-5-394-03725-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111031.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Экономика знаний и роль человеческого капитала в ее формировании : монография / Н. Вучкевич [и др.]. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2018. — 296 с. — ISBN 978-5-361-00589-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89849..html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

II. Дополнительная литература

3. Паникарова С.В. Стратегии и политика экономики знаний : учебное пособие / Паникарова С.В.. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 120 с. — ISBN 978-5-7996-1857-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68397.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития : коллективная монография / Э.А. Алешаев [и др.]. — Москва : Научный консультант, 2018. — 240 с. — ISBN 978-5-6040243-4-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/75491..html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Кондаурова, И. А. Знания и человеческий капитал в системе факторов производства новой экономики / И. А. Кондаурова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Ростов-на-Дону). — № 4. — 2016. — С. 136-142. — Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27506855>

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

1. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление человеческим капиталом в экономике знаний» : для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. управления бизнесом и персоналом ; сост. И. А. Кондаурова. — Донецк : ДОННТУ, 2021. — Систем. требования: Acrobat Reader. — Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6849.pdf>

2. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине «Управление человеческим капиталом в экономике знаний» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. управления бизнесом и персоналом ; сост. И.А. Кондаурова. — Электрон. дан. (1 файл: 780 Кб). — Донецк : ДОННТУ, 2021. — Систем. требования: Acrobat Reader. — Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6843.pdf>

Электронно-информационные ресурсы

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>

ЭБС IPRBOOK – <http://www.iprbookshop.ru>

7.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория № 3.141 учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: ноутбук, операционная система Windows 7 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран.

2. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОН-НТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.