

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управления АПК
Кафедра государственного, муниципального управле-
ния и кадровой политики

СОГЛАСОВАНО

Директор института Шапорова З.Е.

23.03.2021

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

26.03.2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Человеческий капитал регионов

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.04.
«Государственное и муниципальное управление»
(код, наименование)

Профиль (Управление муниципальным образованием)

Курс 4

Семестр (*ы*) 7

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2021

Составители: Наумов Олег Дмитриевич, к.ф.н., доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание, должность)

«16» февраля 2021г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление от 13.08.2020 N 1016.

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «16» февраля 2021 г.

Зав. кафедрой: Фомина Людмила Владимировна, к.с.-х.н., доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«16» февраля 2021 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
протокол № 8 «23» марта 2021 г.

Председатель методической комиссии: Рожкова Алена Викторовна
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«23» марта 2021 г.

Заведующий выпускающей кафедрой по направлению подготовки
(специальности) Фомина Людмила Владимировна, к.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание, должность)

«16» февраля 2021 г.

Оглавление

| | |
|---|---------------------------------|
| АННОТАЦИЯ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.1. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины .. | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.2. Содержание модулей дисциплины | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.4. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.4.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний | Ошибка! Закладка не определена. |
| Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.4.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы | Ошибка! Закладка не определена. |
| 5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ») | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 6.3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |

Аннотация

Дисциплина «**Человеческий капитал регионов**» (Б1.В.ДВ.08.02) относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 для подготовки бакалавров по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой государственного, муниципального управления и кадровой политики.

Дисциплина нацелена на формирование универсальных компетенций: ПК-2.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, касающихся основ управления человеческим капиталом регионов.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме коллоквиумов и промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зач. ед., 180 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 часов), практические (54 часа) занятия и 90 часов самостоятельной работы студента.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Человеческий капитал регионов» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 для подготовки бакалавров по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и связана с другими дисциплинами учебного плана.

Согласно требованиям ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по указанному направлению, дисциплина должна формировать следующие компетенции: ПК-2.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения дисциплины «**Человеческий капитал регионов**» является рассмотрение основ управления человеческим капиталом регионов.

Задачи дисциплины:

- овладение теоретическими знаниями в области человеческого капитала, понимание его природы и типологии;
- изучение особенностей формирования, развития, сохранения человеческого капитала и управления им;
- изучение факторов, влияющих на динамику показателей человеческого капитала;
- знакомство с проблемами и спецификой управления человеческим капиталом региона.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2 – способен проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

| Код, наименование компетенции | Код и наименование индикаторов достижения компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|---|---|---|
| ПК 2 - способен проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | ИД-2 Принимает участие в проектировании организационной структуры | Знать: - природу и типологии человеческого капитала. |
| | | Уметь: - осуществлять управление человеческим капиталом региона. |
| | | Владеть: - методиками оценки эффективности управления человеческим капиталом регионов. |

3. Организационно-методические данные дисциплины

Таблица 2

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам

| Вид учебной работы | Трудоемкость | | | |
|---|--------------|------------|--------------|----|
| | зач. ед. | час. | по семестрам | |
| | | | №7 | №8 |
| Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану | 5 | 180 | 180 | |
| Контактная работа | 2,5 | 90 | 90 | |
| в том числе: | | | | |
| Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме | 1 | 36/0 | 36/0 | |
| Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме | 1,5 | 54/18 | 54/18 | |
| Самостоятельная работа (СРС) | 2,5 | 90 | 90 | |
| в том числе: | | | | |
| самостоятельное изучение тем и разделов | 1,8 | 64 | 64 | |
| самоподготовка к текущему контролю знаний | 0,5 | 17 | 17 | |
| Подготовка к зачету | 0,2 | 9 | 9 | |
| Вид контроля: | экзамен | | | |

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

| Наименование модулей и модульных единиц дисциплины | Всего часов на модуль | Контактная работа | | Внеаудиторная работа (СРС) |
|---|-----------------------|-------------------|-----------|----------------------------|
| | | Л | ЛЗ/ПЗ/С | |
| Модуль 1 (Теоретико-методологические основы управления человеческим капиталом региона) | 36 | 6 | 12 | 18 |
| Модульная единица 1 (Управление человеческим капиталом как профессиональная деятельность) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модульная единица 2 (Современные тенденции управления человеческим капиталом) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модульная единица 3 (Модели управления человеческим капиталом в органах власти) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модуль 2 (Правовые основы управления человеческим капиталом) | 36 | 6 | 12 | 18 |
| Модульная единица 1 (Управление человеческим капиталом: зарубежный опыт) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модульная единица 2 (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модульная единица 3 (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе. Конкурсные процедуры на государственной и муниципальной службе) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модуль 3 (Кадровые технологии в работе с персоналом государственной и муниципальной службы) | 36 | 6 | 12 | 18 |
| Модульная единица 1 (Технологии деловой оценки персонала государственной (муниципальной) службы) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модульная единица 2 (Формирование кадрового резерва на государственной (муниципальной) службе) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модульная единица 3 (Оценка эффективности кадровой работы на государственной службе) | 12 | 2 | 4 | 6 |

| Наименование модулей и модульных единиц дисциплины | Всего часов на модуль | Контактная работа | | Внеаудиторная работа (СРС) |
|--|-----------------------|-------------------|-----------|----------------------------|
| | | Л | ЛЗ/ПЗ/С | |
| Модуль 4 (Формирование стратегий и политики в области человеческого капитала) | 34 | 6 | 10 | 18 |
| Модульная единица 1 (Стратегическое управление человеческим капиталом) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модульная единица 2 (Рынок труда: понятие, функции и механизмы действия) | 12 | 2 | 4 | 6 |
| Модульная единица 3 (Использование человеческого капитала) | 10 | 2 | 2 | 6 |
| Модуль 5 (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | 29 | 12 | 8 | 9 |
| Модульная единица 1 (Формирование человеческого капитала) | 8 | 4 | 2 | 2 |
| Модульная единица 2 (Развитие человеческого капитала) | 8 | 4 | 2 | 2 |
| Модульная единица 3 (Обеспечение поддержки персонала. Управление поведением персонала) | 6 | 2 | 2 | 2 |
| Модульная единица 4 (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | 7 | 2 | 2 | 3 |
| Подготовка к зачету | 9 | | | 9 |
| ИТОГО | 180 | 36 | 54 | 90 |

4.2. Содержание модулей дисциплины

4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 4

Содержание лекционного курса

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид ¹ контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|--|--|---|--------------|
| 1. | Модуль 1. (Теоретико-методологические основы управления человеческим капиталом региона) | | Зачет с оценкой | 6 |
| | Модульная единица 1 (Управление человеческим капиталом как профессиональная деятельность) | Лекция №1. (Управление человеческим капиталом как профессиональная деятельность) | Зачет с оценкой | 2 |

¹ Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид ¹ контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|--|--|---|--------------|
| | Модульная единица 2 (Современные тенденции управления человеческим капиталом) | Лекция №2.(Современные тенденции управления человеческим капиталом) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 3 (Модели управления человеческим капиталом в органах власти) | Лекция №3. (Модели управления человеческим капиталом в органах власти) | Зачет с оценкой | 2 |
| 2. | Модуль 2. (Правовые основы управления человеческим капиталом) | | Зачет с оценкой | 6 |
| | Модульная единица 1 (Управление человеческим капиталом: зарубежный опыт) | Лекция №4. (Управление человеческим капиталом: зарубежный опыт) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 2 (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе) | Лекция №5. (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 3 (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе. Конкурсные процедуры на государственной и муниципальной службе) | Лекция №6. (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе. Конкурсные процедуры на государственной и муниципальной службе) | Зачет с оценкой | 2 |
| 3. | Модуль 3 (Кадровые технологии в работе с персоналом государственной и муниципальной службы) | | Зачет с оценкой | 6 |
| | Модульная единица 1 (Технологии деловой оценки персонала государственной (муниципальной) службы) | Лекция №7. (Технологии деловой оценки персонала государственной (муниципальной) службы) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 2 (Формирование кадрового резерва на государственной (муниципальной) службе) | Лекция №8. (Формирование кадрового резерва на государственной (муниципальной) службе) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 3 (Оценка эффективности кадровой работы на государственной службе) | Лекция №9. (Оценка эффективности кадровой работы на государственной службе) | Зачет с оценкой | 2 |
| 4. | Модуль 4 (Формирование стратегий и политики в области человеческого капитала) | | Зачет с оценкой | 6 |
| | Модульная единица 1 (Стратегическое управление человеческим капиталом) | Лекция №10. (Стратегическое управление человеческим капиталом) | Зачет с оценкой | 2 |

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид ¹ контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-----------|--|--|---|--------------|
| | питалом) | | | |
| | Модульная единица 2 (Рынок труда: понятие, функции и механизмы действия) | Лекция №11. (Рынок труда: понятие, функции и механизмы действия) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 3 (Использование человеческого капитала) | Лекция №12. (Использование человеческого капитала) | Зачет с оценкой | 2 |
| 5. | Модуль 5 (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | | Зачет с оценкой | 12 |
| | Модульная единица 1 (Формирование человеческого капитала) | Лекция №13. (Формирование человеческого капитала) | Зачет с оценкой | 2 |
| | | Лекция №14. (Современные виды и формы занятости) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 2 (Развитие человеческого капитала) | Лекция №15. (Развитие человеческого капитала) | Зачет с оценкой | 2 |
| | | Лекция №16. (Формирование кадрового резерва) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 3 (Обеспечение поддержки персонала. Управление поведением персонала) | Лекция №17. (Обеспечение поддержки персонала. Управление поведением персонала) | Зачет с оценкой | 2 |
| | Модульная единица 4 (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | Лекция №18. (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | Зачет с оценкой | 2 |
| | ИТОГО | | | 36 |

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид ² контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-----------|---|---|---|--------------|
| 1. | Модуль 1. (Теоретико-методологические основы управления человеческим капиталом региона) | | Зачет с оценкой, коллоквиум | 12 |
| | Модульная единица 1 (Управление человеческим капиталом как профессиональная деятельность) | Практическое занятие №1. (Управление человеческим капиталом как профессиональная деятельность) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 2. (Развитие представлений о человеческом факторе в управленческих науках) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |

² Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид ² контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|---|---|---|--------------|
| | Модульная единица 2 (Современные тенденции управления человеческим капиталом) | Практическое занятие № 3. (Современные тенденции управления человеческим капиталом) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 4. (Основные направления и типы кадровой политики) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 3 (Модели управления человеческим капиталом в органах власти) | Практическое занятие № 5. (Модели управления человеческим капиталом в органах власти) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 6. (Этапы формирования кадровой политики) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| 2. | Модуль 2. (Правовые основы управления человеческим капиталом) | | Зачет с оценкой, коллоквиум | 12 |
| | Модульная единица 1 (Управление человеческим капиталом: зарубежный опыт) | Практическое занятие № 7. (Управление человеческим капиталом: зарубежный опыт) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 8. (Структура и основные функции служб управления человеческим капиталом и их эволюция) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 2 (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе) | Практическое занятие № 9. (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 10. (Кадровое планирование и прогнозирование персонала государственной и муниципальной службы) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 3 (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе. Конкурсные процедуры на государственной и муниципальной службе) | Практическое занятие № 11. (Кадровая политика на государственной и муниципальной службе. Конкурсные процедуры на государственной и муниципальной службе) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 12. (Кадровые технологии в работе с персоналом государственной и муниципальной службы) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| 3. | Модуль 3 (Кадровые технологии в работе с персоналом государственной и муниципальной службы) | | Зачет с оценкой, коллоквиум | 12 |
| | Модульная единица 1 | Практическое занятие № 13. | Зачет с оценкой | 2 |

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид ² контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-----------|---|--|---|--------------|
| | (Технологии деловой оценки персонала государственной (муниципальной) службы) | (Технологии деловой оценки персонала государственной (муниципальной) службы) | кой, коллоквиум | |
| | | Практическое занятие № 14. (Аттестация персонала государственной (муниципальной) службы) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 2 (Формирование кадрового резерва на государственной (муниципальной) службе) | Практическое занятие № 15. (Формирование кадрового резерва на государственной (муниципальной) службе) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 16. (Формирование организационной культуры на государственной (муниципальной) службе) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 3 (Оценка эффективности кадровой работы на государственной службе) | Практическое занятие № 17. (Оценка эффективности кадровой работы на государственной службе) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| 4. | Модуль 4 (Формирование стратегий и политики в области человеческого капитала) | | Зачет с оценкой, коллоквиум | 10 |
| | Модульная единица 1 (Стратегическое управление человеческим капиталом) | Практическое занятие № 18. (Стратегическое управление человеческим капиталом) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 19. (Инновационные подходы к управлению человеческим капиталом в условиях цифровизации) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 2 (Рынок труда: понятие, функции и механизмы действия) | Практическое занятие № 20. (Рынок труда: понятие, функции и механизмы действия) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | | Практическое занятие № 21. (Посредники на рынке труда) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 3 (Использование человеческого капитала) | Практическое занятие № 22. (Использование человеческого капитала) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| 5. | Модуль 5 (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | | Зачет с оценкой, коллоквиум | 8 |
| | Модульная единица 1 (Формирование человеческого капитала) | Практическое занятие № 23. (Формирование человеческого капитала) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 2 (Развитие человеческого | Практическое занятие № 24. (Направления развития челове- | Зачет с оценкой, колло- | 2 |

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид ² контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|---|---|---|--------------|
| | го капитала) | ческого капитала) | квиум | |
| | | Практическое занятие № 25. (Управление деловой карьерой) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 3 (Обеспечение поддержки персонала. Управление поведением персонала) | Практическое занятие № 26. (Обеспечение поддержки персонала. Управление поведением персонала) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | Модульная единица 4 (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | Практическое занятие № 27. (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | Зачет с оценкой, коллоквиум | 2 |
| | ИТОГО | | | 54 |

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

| №п/п | № модуля и модульной единицы | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний | Кол-во часов |
|------|--|--|--------------|
| | Модуль 1. (Теоретико-методологические основы управления человеческим капиталом региона) | | 18 |
| | Модульная единица 1 | Человеческий капитал как объект управления; Функциональные циклы управления человеческим капиталом. | 6 |
| ... | Модульная единица 2. | Система менеджмента человеческим капиталом; Методы руководства персоналом. | 6 |
| | Модульная единица 3. | Информационные ресурсы по человеческому капиталу. | 6 |
| | Модуль 2. (Правовые основы управления человеческим капиталом) | | 18 |
| ... | Модульная единица 1. | Феномен деградации труда в управлении человеческим капиталом; Специфика отрасли и выбор подхода к управлению человеческим капиталом. | 6 |
| | Модульная единица 2. | Влияние процесса глобализации на подходы к управлению человеческим капиталом. | 6 |
| | Модульная единица 3. | Проблема специализации и диверсификации в управлении трудовой деятельностью. | 6 |
| | Модуль 3 (Кадровые технологии в работе с персоналом государственной и муниципальной службы) | | 18 |
| | Модульная единица 1 | Карьера работника в рамках рационалистического и гуманистического подходов; | 6 |

| №п/п | № модуля и модульной единицы | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний | Кол-во часов |
|--|------------------------------|---|--------------|
| | | Организация сокращений работников в рамках разных подходов к управлению человеческими ресурсами. | |
| | Модульная единица 2. | Особенности управления работниками в проектных организациях. | 6 |
| | Модульная единица 3. | Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих в РФ. | 6 |
| Модуль 4 (Формирование стратегий и политики в области человеческого капитала) | | | 18 |
| | Модульная единица 1 | Тенденции и проблемы гибкой занятости; Особенности правового регулирования договоров аутстаффинга. | 6 |
| | Модульная единица 2. | Социальные проблемы новых форм занятости; Самозанятость: перспективы и социальные последствия. | 6 |
| | Модульная единица 3. | Концепция «портфеля работ» как средство самореализации профессионала | 6 |
| Модуль 5 (Оценка эффективности управления человеческим капиталом) | | | 9 |
| | Модульная единица 1 | Методы работы с персоналом в моделях делового совершенствования. | 2 |
| | Модульная единица 2. | Группы по совершенствованию качества работы организации. | 2 |
| | Модульная единица 3. | Основные показатели эффективности деятельности служб управления человечески капиталом | 2 |
| | Модульная единица 4 | Методический инструментарий Минтруда Российской Федерации | 3 |
| | Подготовка к зачету | | 9 |
| ВСЕГО | | | 90 |

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы

Таблица 7

| № п/п | Темы курсовых проектов (работ)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы | Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком) |
|-------|---|---|
| ... | ... | |

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

| Компетенции | Лекции | ЛЗ/ПЗ/С | СРС | Другие виды | Вид контроля |
|---------------------------------------|--------|---------|-----|-------------|--------------|
| УК 2 - способен проектировать органи- | 1-18 | 1-27 | | | Зачет с |

| Компетенции | Лекции | ЛЗ/ПЗ/С | СРС | Другие виды | Вид контроля |
|--|--------|---------|-----|-------------|--------------|
| зационные структуры, участвовать в разработке стратегии □ управления человеческими ресурсами организации □, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной □ ответственности за осуществляемые мероприятия | | | | | оценкой |

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

Обучающимся должны быть доступны рабочие станции с установленным программным обеспечением, которое позволяет работать с текстами, профессиональными справочно-правовыми системами и иными электронными ресурсами (операционная система, текстовый редактор, интернет-браузер). Рекомендуется обеспечить обучающихся и преподавателям доступ к электронным ресурсам образовательного учреждения с домашних рабочих станций посредством сети Интернет, насколько это позволяют технические возможности и нормы гражданского права.

Рекомендуемые электронные библиотечные системы:

1. электронный каталог библиотеки образовательного учреждения;
2. полнотекстовые базы данных этой библиотеки;
3. электронная библиотека диссертаций РГБ;
4. электронная библиотека Издательского Дома "ИНФРА-М";

6.3 Программное обеспечение

1. Windows Russian Upgrade Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008 г.
2. Office 2007 Russian OpenLicensePack Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008 г.
3. Офисный пакет LibreOffice 6.2.1 - Бесплатно распространяемое ПО.
4. АBBYY Fine Reader 10 Corporate Edition, лицензия № FCRC 1100-1002-2465-8755-4238 от 22.02.2012 г;
5. 5. Acrobat Professional Russian 8.0 Academic Edition Band R 1-999, лицензия образовательная № CE 0806966 27.06.2008 г.
6. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный Russian Edition. 1000-1499 Node 2 year Educational License, лицензия 17E0-171204-043145-330-825 с 12.04.2017 до 12.12.2019 г.
7. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный Russian Edition. 1000-1499 Node 2 year Educational License, лицензия 1800-191210-144044-563-2513 с 10.12.2019 г до 17.12.2021 г.
8. Справочная правовая система «Консультант+» - Договор сотрудничества №20175200206 от 01.06.2016 г.
9. Справочная правовая система «Гарант» - Учебная лицензия;
10. Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах - Лицензионный договор №158 от 03.04.2019 г «Антиплагиат ВУЗ».
11. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования) - Бесплатно распространяемое ПО;

12. Библиотечная система «Ирбис 64» (web версия) - Договор сотрудничества.
13. Яндекс (Браузер / Диск) - Бесплатно распространяемое ПО.

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙКафедра Государственное, муниципальное управление и кадровая политикаНаправление подготовки (специальность): 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.Дисциплина: Человеческий капитал регионов

| Вид занятий | Наименование | Авторы | Издательство | Год издания | Вид издания | | Место хранения | | Необходимое количество экз. | Количество экз. в вузе |
|----------------------------------|--|--------------------------------|------------------|-------------|-------------|---------|----------------|------|-----------------------------|--|
| | | | | | Печ. | Электр. | Библ. | Каф. | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Основная | | | | | | | | | | |
| Л, ПЗ, СРС | Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов | А.С.Никитин а, Н.Г.Чевтаева | Москва: Юрайт | 2021 | | + | | | | https://urait.ru/bcode/476846 |
| Дополнительная литература | | | | | | | | | | |
| Л, ПЗ, СРС | Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов | О.А.Лапшова | Москва: Юрайт | 2021 | | + | | | | https://urait.ru/bcode/468825 |
| Л, ПЗ, СРС | Управление человеческими ресурсами в 2 ч. | С.А.Барков, В.И.Зубков | Москва: Юрайт | 2021 | | + | | | | https://urait.ru/bcode/498855 https://urait.ru/bcode/498887 |

Директор Научной библиотеки _____

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра и складывается из оценки за текущий контроль знаний (аттестация) и оценки за работу в семестре. Результаты текущего контроля успеваемости оцениваются по 100-бальной системе. Суммарная оценка складывается из оценок за отдельные виды работ:

1. самостоятельная работа:
 - а) выполнение тестовых заданий;
 - б) ответы на коллоквиумах.
2. экзамен;

Виды текущего контроля: (коллоквиум, зачет с оценкой);

Промежуточный контроль – зачет с оценкой.

Рейтинг план по дисциплине.

| № п/п | № модуля и модульной единицы | ВИДЫ РАБОТЫ | Кол-во контрольных точек | Кол-во баллов | Всего баллов |
|--------------|------------------------------|-------------|--------------------------|---------------|--------------|
| 1. | Модуль 1. | | | | |
| | | Коллоквиум | 2 | 10 | 20 |
| 2. | Модуль 2. | | | | |
| | | Коллоквиум | 2 | 10 | 20 |
| 3. | Модуль 3. | | | | |
| | | Коллоквиум | 1 | 10 | 10 |
| 4. | Модуль 4 | | | | |
| | | Коллоквиум | 1 | 10 | 10 |
| 5. | Модуль 5 | | | | |
| | | Коллоквиум | 1 | 10 | 10 |
| 6. | Зачет с оценкой | | | | |
| ИТОГО | | | | | 100 |

Оценивание студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине и системой «Электронный университет» на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>)

Промежуточный контроль по результатам семестра по дисциплине (зачет с оценкой) – проводится на основе суммирования результатов семестровой работы студентов с устным ответом на зачете. Студент, набравший 60 баллов в ходе текущей аттестации допускается до сдачи зачета. Итоговая оценка успеваемости студента осуществляется по следующим критериям:

| Оценка | Критерии оценки промежуточного контроля | Эквивалент в баллах |
|-----------|--|---------------------|
| «отлично» | Высокий уровень (полное и глубокое изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | 87-100 |
| «хорошо» | Продвинутый уровень | 73-86 |

| | | |
|-----------------------|--|----------|
| | (полное изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | |
| «удовлетворительно» | Пороговый уровень (изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций) | 60-72 |
| «неудовлетворительно» | Недостаточное изучение студентом вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, не освоение или неполное освоение компетенций | Менее 60 |

Обучающийся, не сдавший экзамен, приходит на пересдачу в сроки в соответствии с графиком ликвидации академических задолженностей:
http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Имеются специализированные учебные аудитории (2-17, 4-13, 4-15, 4-23, 4-26) для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, 11 компьютеров на базе процессора Intel Core i3 в комплектации с монитором Samsung и др. внешними периферийными устройствами, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB-X8 2500 со встроенными динамиками. Программное обеспечение: Операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008). Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008). Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF – Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008). Программа для обработки растровой графики Photoshop Extended (Лицензия от №9093867 18.08.2011). Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044- 563-2513 от 10.12.2019).

9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность образовательных модулей определяется его номером. Обучение проводится в течение одного семестра.

В Институте экономики и управления АПК внедрена бально-рейтинговая система оценки освоения дисциплины. Студенты перед началом изучения дисциплины «Человеческий капитал регионов» должны быть ознакомлены с рейтинг-планом.

9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - 1.1. размещение в доступных для обучающихся местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - 1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - 1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - 2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - 3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Таблица 12

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

| Категории студентов | Формы |
|--|---|
| С нарушением слуха | <ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме; • в форме электронного документа; |
| С нарушением зрения | <ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме увеличенным шрифтом; • в форме электронного документа; • в форме аудиофайла; |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | <ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме; • в форме электронного документа; • в форме аудиофайла. |

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

| Дата | Раздел | Изменения | Комментарии |
|------|--------|-----------|-------------|
| | | | |

Программу разработал:

Наумов О.Д., канд.филос.наук

(подпись)

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины

«Человеческий капитал регионов»

для направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Рабочая программа по названной дисциплине разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

В программе в развернутом виде представлены цели, задачи, структура и содержание курса, организационно-методические компоненты и учебно-методическое обеспечение дисциплины, список обязательной и дополнительной литературы.

Содержание программы распределено на дисциплинарные модули, которые полно и последовательно отражают разделы дисциплины.

Автор программы дает подробные рекомендации по организации процесса обучения по названной дисциплине.

В целом рабочая программа по названной дисциплине представляет собой достаточное цельное и полное изложение курса, соответствует требованиям ФГОС ВО. На основании чего она может быть рекомендована в качестве программы для чтения курса студентам, обучающимся на направлении 38.03.04 Государственное и муниципальное управление в Институте экономики и управления АПК ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

Рецензент:

доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой социально-экономического планирования ИЭГУиФ ФГАОУ ВО СФУ

Е.В.Зандер

