

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Карамышев Виктор Николаевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 26.02.2025 16:01:17  
Уникальный программный идентификатор:  
a69eb4eda2529afde6957b019c031b0323b98d88

Государственное образовательное автономное учреждение высшего образования Курской области  
«Курская академия государственной и муниципальной службы»

Кафедра государственного, муниципального управления и права

УТВЕРЖДАЮ:  
Проректор по  
учебно-методическому  
обеспечению  
Никитина Е.А.  
(подпись, ФИО)  
« 34 » августа 2021 г.

### Человеческий капитал и его развитие

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление» очной, очно-заочной и заочной форм обучения

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление» очной, очно-заочной и заочной форм обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Человеческий капитал и его развитие».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1000 от 13 августа 2020 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических тем и задания для самопроверки, которые необходимо выполнить при самостоятельной подготовке к каждому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

### **Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Человеческий капитал и его развитие» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## Задания для самопроверки

### Тема 1. «Человеческий капитал как объект социального управления и часть национального богатства».

#### Вопросы для обсуждения

1. Сущность категории «человеческий капитал».
2. Человеческий капитал как человекообразующий фактор.
3. Концепция человеческого капитала Т.Шульца.
4. Роль человеческого капитала в развитии и росте экономики.
5. Индекс человеческого развития.
6. Вклад Г.Беккера в теорию человеческого капитала.

#### Тестовое задание

1. Как называется способность индивида устанавливать взаимоотношения с другими людьми, а также уже существующие отношения с другими людьми и социальными институтами?

- a) Человеческий капитал
- б) Интеллектуальный капитал
- в) Социальный капитал
- г) Организационный капитал

2. Укажите, какие показатели человеческого капитала относятся к параметру роста:

- a)  гендерное разнообразие
- б)  эффект рычага
- в)  уровень образования
- г)  изменение квалификации (компетенции)
- д)  затраты на обучение и переподготовку
- е)  количество лет в профессии

3. Как называется сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации, который ведет к росту квалификации работника, целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности и качества его труда и тем самым ведет к росту зарплаток данного человека?

- a) Интеллектуальный капитал
- б) Социальный капитал
- в) Организационный капитал
- г) Человеческий капитал

4. Какой параметр человеческого капитала измеряется по следующей формуле:

- a) Эффект рычага
- б) Индекс квалификации (компетенции)
- в) Изменение квалификации (компетенции)
- г) Доля специалистов в компании

5. Какой параметр человеческого капитала рассчитывается следующим образом:  
Количество лет в профессии x Стаж x Уровень образования?

- а) Доля специалистов в компании
- б) Индекс квалификации (компетенции)
- в) Изменение квалификации (компетенции)
- г) Эффект рычага

## Тема 2. «Закономерности и механизмы воспроизводства человеческого капитала».

### Вопросы для обсуждения

1. Особенности человеческого капитала.
2. Структура человеческого капитала.
3. Характеристики индивидуального человеческого капитала.
4. Структура затрат на формирование человеческого ресурса.
5. Стадии воспроизводства человеческого капитала.
6. Характеристики человеческого капитала организации.

### Тестовое задание

1. Укажите, какие показатели человеческого капитала относятся к параметрам эффективности:

- а)  изменение квалификации
- б)  трудовой стаж специалистов
- в)  эффект рычага
- г)  уровень образования
- д)  добавленная стоимость на 1 занятого
- е)  прибыль на 1 занятого

2. Укажите, какие показатели человеческого капитала относятся к параметрам стабильности:

- а)  Текучесть специалистов
- б)  Средняя заработная плата
- в)  Трудовой стаж специалистов
- г)  Добавленная стоимость на 1 специалиста

3. Укажите, какие показатели человеческого капитала относятся к параметрам инновации

- а)  Эффект рычага
- б)  Доля специалистов
- в)  Покупатели, улучшающие квалификацию
- г)  Затраты на обучение и переподготовку
- д)  Гендерное разнообразие
- е)  Средняя заработная плата

ж)  Трудовой стаж специалистов

з)  Прибыль на 1 занятого

4. Какой параметр человеческого капитала измеряется по следующей формуле: деления прибыли / убытков на одного специалиста?

а) Добавленная стоимость на 1 специалиста

б) Прибыль на 1 работника

в) Добавленная стоимость на 1 работника

г) Прибыль на 1 специалиста

5. На каком этапе управления человеческим капиталом происходит определение целевых значений человеческого капитала исходя из стратегических целей организации?

а) Оценка результатов мероприятий по развитию человеческого капитала

б) Проведение мероприятий по развитию человеческого капитала

в) Определение и оценка целевых значений человеческого капитала

г) Создание оптимальной модели человеческого капитала в компании

д) Определение способов развития человеческого капитала организации

е) Определение числовых показателей человеческого капитала в соответствии с моделью

### **Тема 3. «Факторы, определяющие развитие человеческого капитала»**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Инвестиции в человеческий капитал как фактор его развития.
2. Уровень квалификации работников как качественная характеристика человеческого капитала.
3. Роль государства в развитии национального человеческого капитала.
4. Основные фонды человеческого капитала.
5. Роль формальных институтов в развитии человеческого капитала.

### **Тема 4. «Оценка роли человеческого капитала в развитии государства и отдельных хозяйствующих субъектов».**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Роль человеческого капитала в развитии государственных институтов.
2. Роль человеческого капитала в инновационном развитии экономики страны и региона.
3. Роль человеческого капитала в обеспечении экономической безопасности страны.
4. Роль человеческого капитала в обеспечении экономической безопасности предприятия.
5. Развитие человеческого капитала как фактор повышения эффективности деятельности организации.

### **Тема 5. «Состояние и приоритеты инвестиционного поведения работодателей и наемных работников».**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Характеристика основных видов инвестиционного поведения работодателей.

2. Характеристика основных видов инвестиционного поведения наемных работников.
3. Состояние инвестиционного поведения работодателей в сфере приумножения человеческого капитала.
4. Состояние инвестиционного поведения наемных работников в сфере приумножения человеческого капитала.

**Тема 6. «Оценка человеческого капитала как предпосылка эффективного управления».**

**Вопросы для обсуждения**

1. Методы оценки эффективности использования человеческого капитала на предприятии: основные резервы повышения и направления.
2. Нормативно-правовое обеспечение трудовой деятельности в организации по оценке человеческого капитала.
3. Экономическая эффективность мероприятий по оценке человеческого капитала.
4. Учет состояния человеческого капитала региона в разработке программ его развития.
5. Характеристики национального человеческого капитала как фактор государственного стратегического управления.

**Тема 7. «Стратегия управления развитием человеческого капитала».**

**Вопросы для обсуждения**

1. Факторы стратегии управления развитием человеческого капитала.
2. Направления стратегии управления развитием человеческого капитала.
3. Приемы воздействия на объекты стратегического управления развитием человеческого капитала.
4. Кадровая политика как элемент стратегии управления развитием человеческого капитала.

**Примерная тематика рефератов**

1. Теория ERG Альдерфера.
2. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
3. Теория двух факторов Герцберга.
4. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.
5. Теория постановки целей.
6. Теория равенства.
7. Трудовые ресурсы предприятия.
8. Концепция управления человеческим капиталом.
9. Работа с кадровым резервом.
10. Классификация видов человеческого капитала.
11. Инвестиции в человеческий капитал.
12. Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала.

**Учебная литература, необходимая для самостоятельной подготовки к занятиям**

**Основная учебная литература**

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с.

— ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>

#### **Дополнительная учебная литература**

1. Экономика и управление. Инновации, учет, человеческий капитал [Электронный ресурс] : монография / Ю. В. Гнездова, Е. Е. Матвеева, О. В. Жукова [и др.] ; под ред. В. А. Тупчиенко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Научный консультант, 2016. — 134 с. — 978-5-9907976-2-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75359.html>
2. Гарафиев, И. З. Социальный заказ на инновационный человеческий капитал [Электронный ресурс] : монография / И. З. Гарафиев. — Электрон. текстовые данные. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 208 с. — 978-5-7882-2094-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79517.html>

#### **Ресурсы информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины**

1. [http://www.gumer.info/bogoslov\\_Buks/Philos/index\\_philos.php](http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/index_philos.php) - Библиотека Гумер
2. - <http://lib.ru/FILOSOF/> - Библиотека Максима Мошкова
3. <http://www.philos.msu.ru/library.php> - Библиотека философского факультета МГУ им. М. В. Ломоносова -
4. - <http://www.rsl.ru/> - Российская Государственная Библиотека
5. <http://filosof.historic.ru/> - Электронная библиотека по философии
6. [www.customs.ru](http://www.customs.ru)- Официальный сайт Федеральной таможенной службы.
7. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)- Справочно-правовая система Консультант Плюс.