

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. А.И. ГЕРЦЕНА

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ



*А. А. КОЛЬЦОВА, Н. М. СТАРОБИНСКАЯ*

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

Санкт-Петербург

2015

**УДК 658.3; 64.011.34; 331.102.344**  
**ББК 65.290-2; 65.240**

**Кольцова А.А., Старобинская Н.М.**

Проблемы развития человеческого капитала: Учебно-методическое пособие. – СПб.: КультИнформПресс, 2015. – 51 с.

**ISBN**

**Рецензенты:**

д.э.н., проф. **В. Ю. Пашкус** (Санкт-Петербургский государственный университет)

к.э.н., доц. **Н. Н. Костикова** (Санкт-Петербургский государственный институт культуры)

Учебно-методическое пособие предназначено для бакалавров, осваивающих программу подготовки по направлению «44.03.01 – Педагогическое образование», по профилю «Экономическое образование». Предлагаемые в рамках данного пособия задания, упражнения можно также рекомендовать к использованию при обучении по дисциплинам «Экономика образования», «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами».

**ISBN**

© А.А. Кольцова, Н.М. Старобинская, 2015  
© КультИнформПресс, 2015

## Содержание

<b>Предисловие</b>	<b>4</b>
<b>I. Рабочая программа дисциплины.....</b>	<b>5-11</b>
<b>II. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....</b>	<b>11-13</b>
<b>III. Вопросы для обсуждения на практических занятиях...</b>	<b>14-16</b>
<b>IV. Задания для интерактивных форм проведения занятий</b>	<b>16-21</b>
<b>V. Задания для инвариантной самостоятельной работы студентов.....</b>	<b>21-39</b>
<b>VI. Задания для вариативной самостоятельной работы студентов.....</b>	<b>39-48</b>
<b>VII. Вопросы для подготовки к зачету и примерные задания для итогового тестирования.....</b>	<b>49-51</b>

## Предисловие

Современная экономика характеризуется особым динамизмом и чрезвычайной сложностью разворачивающихся в ней процессов. Современные хозяйствующие системы все более трансформируются в экономику знаний. Использование знаний, формирующего человеческий капитал, умножает результаты хозяйственной деятельности более эффективно, чем применение любого другого производственного фактора.

Инновационный потенциал страны, общая конкурентоспособность отечественной экономики находятся в прямой зависимости от уровня развития совокупных характеристик населения, отраженных в данной категории. Основная цель дисциплины - ознакомить студентов с особенностями формирования, накопления, использования и оценки человеческого капитала, проанализировать проблемы формирования человеческого капитала в России.

При изложении материала выделяются основные проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств и производственных структур, выявляются элементы интеллектуального капитала фирм. Основные принципы программы: последовательность, многоаспектность. Данное учебно-методическое пособие содержит задания для проведения практических занятий по дисциплине (упражнения, кейсы, задачи). Особое внимание, в соответствии с требованиями ФГОС ВПО 3+, уделяется активным и интерактивным методам организации учебного процесса.

# I. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»

## Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Проблемы развития человеческого капитала» является частью профессионального цикла (Б3.38, дисциплины и курсы по выбору). Ее изучение предполагает установление и развитие междисциплинарных связей с такими дисциплинами, как экономическая теория, история экономической мысли, экономика образования, экономика труда.

## Трудоемкость и аттестация по дисциплине:

Дисциплина / семестр	Трудоемкость				Аудиторная нагрузка, часы:			Форма итоговой аттестации / семестр
	Всего кредитов / из них на экзамен	Всего часов на теоретическое обучение	из них:		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	
			Аудиторная нагрузка	Самостоятельная работа				
Проблемы развития человеческого капитала / 7 семестр	3/0	108	50	58	14	36	-	Зачет/ 7

## Цель и ожидаемые результаты изучения дисциплины:

Цель дисциплины заключается в формировании, на основе изучения базовых принципов формирования и развития человеческого капитала, следующих компетенций:

### общекультурные компетенции (ОК):

- способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1);
- способность анализировать мировоззренческие, социально и лично значимые философские проблемы (ОК-2);
- готовность использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (ОК-13).

### общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- способность использовать систематизированные теоретические и практические знания гуманитарных, социальных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач (ОПК-2);
- способность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности (ОПК-4).

**Для достижения поставленной цели необходимо, чтобы студенты:**

**Знали:**

- Ключевые понятия, свойственные теории человеческого капитала.
- Принципы формирования совокупного человеческого капитала.
- Факторы, воздействующие на приращение элементов человеческого

капитала.

- Способы государственного стимулирования развития совокупного человеческого капитала.

**Умели:**

- Анализировать источники инвестиций в человеческий капитал.
- Определять функций населения, предприятий, учебных заведений и государства в процессе производства человеческого капитала.
- Анализировать показатели совокупного человеческого капитала региона и государства в целом.

**Владели:**

- Методами оценки индивидуального и совокупного человеческого капитала.
- Навыками проведения анализа различных элементов интеллектуального капитала организации.
- Навыками обработки статистических показателей, характеризующих величину совокупного человеческого капитала.

**Содержание дисциплины с указанием разделов (тем) и часов по видам занятий:**

**Дисциплина: Проблема развития человеческого капитала**

№ п/п	Название темы с кратким содержанием	Виды занятий, часы			Самостоятельная работа, часы	Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1.	<b>Многогранная роль человека в информационном обществе.</b> Роль и место человека в сложной системе социально-экономических отношений. Постиндустриальная экономика, информационное общество глазами Р. Кроуфорда, Д. Белла. Новые функции человека в информационной экономике. Система взаимосвязанных определений человеческого капитала. Особенности концепции человеческий капитал.	2	4	-	5	11
2.	<b>Производство человеческого капитала. Инвестиции в эту сферу.</b>	2	4	-	5	11

	<p>Модель Л. Туроу и концепция экономических способностей. Производство человеческого капитала на микро- и макроуровне. Циклический характер воспроизводства человеческого капитала. Оборот человеческого капитала. Источники инвестиций в человеческий капитал.</p>					
3.	<p><b>Показатели и методы оценки человеческого капитала.</b> Классификация показателей оценки человеческого капитала по критериям: основные фонды, уровни агрегирования, способ измерения, способ получения информации. Проблемы оценки совокупного человеческого капитала в России. Оценка производительных способностей человека. Величина человеческого капитала, методы ее измерения. Понятие капитализации в теории человеческого капитала. Методы оценки человеческого капитала Беккера, Туроу. ИРЧП.</p>	2	4	-	2	8
4.	<p><b>Проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств.</b> Проблемы оценки элементов человеческого капитала, агрегированных на уровне домашних хозяйств. Обработка показателей, характеризующих возможности формирования ЧК на уровне домохозяйств.</p>	1	6	-	4	11
5.	<p><b>Производство человеческого капитала на уровне фирмы.</b> Причины, заставляющие предприятия совершать капиталовложения в своих сотрудников. Общая и специальная подготовка на рабочем месте. Принципы формирования человеческого капитала на уровне производственных структур. Источники и необходимые объемы инвестиций в человеческий капитал на уровне фирмы. Принципы построения обучающейся организации. Расширение социальной ответственности бизнеса посредством развития человеческого капитала предприятия.</p>	2	4	-	5	11
6.	<p><b>Проблемы развития интеллектуального капитала предприятия.</b> Интеллектуальный капитал. Структура интеллектуального капитала. Специфика оценки отдельных элементов интеллектуального капитала. Понятие управленческой команды, структура человеческого капитала управленческой команды: знания и навыки, ценностные установки, структура команды, нормы и правила совместной деятельности, стиль управления. Особенности реализации интеллектуального и человеческого капитала в производстве.</p>	2	4	-	5	11

7.	<b>Человеческий и социальный капитал.</b> Взаимоотношения между благосостоянием и человеческим и социальным капиталом. Различные подходы к определению социального капитала. Оценка инвестиций в социальные отношения. Форма социального капитала. Измерение социального капитала.	1	4	-	2	7
8.	<b>Методы государственного воздействия на процесс формирования человеческого капитала.</b> Программы развития интеллектуального потенциала, разработанные в США, Швеции, Японии, России. Государственные программы РФ, направленные на совершенствование человеческого капитала.	2	6	-	2	10
	<b>Вариативная самостоятельная работа</b>				28	28
<b>ИТОГО</b>		14	36	-	58	108

### Интерактивные формы занятий:

№ темы	Формы
1.	Совместная работа с таблицей «Знаю-хочу узнать -узнал».
2.	Групповая дискуссия «Светофор».
4.	Дебаты.
5.	Групповая дискуссия «Снежный ком».
6.	Фишбоун.
7.	Метаплан.
8.	Совместная работа с таблицей «Знаю-хочу узнать- узнал».

### Содержание самостоятельной работы студентов по темам дисциплины: Содержание инвариантной самостоятельной работы студентов по темам:

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Количество часов
1.	<b>Многогранная роль человека в информационном обществе.</b>	1. Работа над упражнением «Основные характеристики постиндустриальной экономики». 2. Работа с кейсом «Новое видение знаний и информации».	5
2.	<b>Производство человеческого капитала. Инвестиции в эту сферу.</b>	3. Работа над упражнением «Производство человеческого капитала». 4. Подготовка к групповой	5



		дискуссии.	
3.	<b>Показатели и методы оценки человеческого капитала.</b>	5. Решение задач.	2
4.	<b>Проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств.</b>	6. Работа над упражнением по расчету статистических показателей. 7. Подготовка к дебатам.	4
5.	<b>Производство человеческого капитала на уровне фирмы.</b>	8. Работа над упражнением «Человеческий капитал управленческой команды». 9. Подготовка к групповой дискуссии.	5
6.	<b>Проблемы развития интеллектуального капитала предприятия.</b>	10. Написание ПОПС формулы по инновационным способам управления персоналом организаций. 11. Работа с кейсом «Социальное субсидиарное государство».	5
7.	<b>Человеческий и социальный капитал.</b>	12. Работа над упражнением «Стратегии поведения на рынке труда».	2
8.	<b>Методы государственного воздействия на процесс формирования человеческого капитала.</b>	13. Работа над упражнением «Пути повышения совокупного ЧК».	2
<b>Итого:</b>			<b>30</b>

### Содержание вариативной составляющей самостоятельной работы:

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Количество часов
1.	<b>Многогранная роль человека в информационном обществе.</b>	1. Работа с кейсом «Способы формирования ЧК».	2
2.	<b>Производство человеческого капитала. Инвестиции в эту сферу.</b>	2. Работа над упражнением «Источники накопления ЧК».	4
3.	<b>Показатели и методы оценки человеческого капитала.</b>	3. Самостоятельная разработка задач по материалам темы. 4. Работа над упражнением «Показатели совокупного ЧК».	6
4.	<b>Проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств.</b>	5. Работа над упражнением «Дифференциация заработной платы». 6. Написание реферативного обзора по периодическим изданиям.	6
5.	<b>Производство человеческого капитала на уровне фирмы.</b>	7. Работа с кейсом «Социальная ответственность бизнеса».	2
6.	<b>Проблемы развития интеллектуального капитала</b>	8. Работа с кейсом «Обучающаяся организация».	2

	<b>предприятия.</b>		
7.	<b>Человеческий и социальный капитал.</b>	9. Работа над упражнением «Управление основное на соучастии».	2
8.	<b>Методы государственного воздействия на процесс формирования человеческого капитала.</b>	10. Разработка аналитической справки по данным Росстата о государственных расходах на образование и здравоохранение. 11. Подготовка устных докладов по темам: «Уровень образования, состояние здоровья и дифференциация доходов населения», «Участие предприятий в формировании человеческого капитала», «Развитие внутрифирменного обучения: опыт российского бизнеса», «Государственные программы, направленные на развитие человеческого капитала», «Национальные проекты с позиции развития человеческого капитала».	4
<b>Итого:</b>			<b>28</b>

### **Итоговая аттестация:**

Проверка качества усвоения знаний в течение семестра проводится как в устной, так и в письменной форме: периодические опросы студентов на семинарах с использованием контрольных вопросов, проведение письменных работ.

Оценка работы производится по 100-балльной шкале. Преподаватель определяет нижний предел количества баллов, при котором студент допускается к зачетной работе – 40 баллов.

Распределение баллов между оценкой текущей успеваемости в семестре и итоговым контролем принимается следующим образом:

80 % — оценка результатов работы студента в течение семестра,

20 % — оценка результатов зачетной работы.

В данном случае соотношение между весом оценок за текущие занятия в течение учебного года и весом зачетной оценки изменяется в пользу первых и выглядит следующим образом.

№	Виды работ	Максимальная оценка в баллах
1.	Работа на практических занятиях	80
2.	Зачетное задание	20
	Всего	100

### **Оценка компетенций, сформированных по дисциплине:**

<b>Компетенция</b>	<b>Контрольно-измерительные материалы оценки сформированности</b>
--------------------	---

	<b>компетенции</b>
ОК -1	Задания из инвариантного блока:1, 8, 11 (максимальная оценка по каждому – 10 баллов); задания из вариативного блока:1(максимальная оценка -10 баллов), 11(максимальная оценка – 5 баллов)
ОК -2	Задания из инвариантного блока:4, 7, 9, 10 (максимальная оценка по каждому – 5 баллов); задания из вариативного блока: 7, 8 (максимальная оценка по каждому – 10 баллов).
ОК -13	Задания из инвариантного блока:3, 13; задания из вариативного блока: 5 (максимальная оценка по каждому – 10 баллов).
ОПК - 2	Задания из инвариантного блока: 2, 5; задания из вариативного блока: 2, 3, 4 (максимальная оценка по каждому – 10 баллов).
ОПК -4	Задания из инвариантного блока:2, 12; задания из вариативного блока: 9, 10 (максимальная оценка по каждому – 10 баллов).

Дисциплина может завершаться устным зачетом или письменной зачетной работой с использованием тестовых заданий, в рамках которой проверяется усвоение фактического и теоретического материала, усвоение базовых понятий.

## **II. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:**

а) основная литература:

1. Актуальные проблемы человека в инновационных условиях современного образования и науки: Сборник материалов III Всероссийской студенческой научно-практической конференции. - СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2014. - ISBN 978-5-8064-2014-6 .
2. Лавров, Л.А. Экономический рост и человеческий капитал: монография. — Электрон. дан. — Омск : ОмскГУ (Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского), 2009. — 196 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=12806](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=12806)
3. Подберезкин, А.И. Роль национального человеческого капитала в период фазового перехода: учебное пособие / А.И. Подберезкин, М.П. Гебеков. — Электрон. дан. — М. : МГИМО (Московский ордена Трудового Красного Знамени государственный институт международных отношений), 2012. — 374 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=46303](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46303)
4. Токарева, В.В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России: монография. — Электрон. дан. — Мичуринск : Мичуринский ГАУ (Мичуринский государственный университет), 2007. — 188 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=47260](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=47260)

б) дополнительная литература:

1. Баскакова М. Е. Экономическая эффективность инвестиций в высшее образование: гендерный аспект. – М.: Гелиос АРВ, 2002.
2. Буланов В. С. Основы социально-экономической теории развития человека. – М.: Проспект, 2014.
3. Бушуев В. В., Голубев В. С., Коробейников А. А., Тарко А. М. Национальное богатство и качество жизни: мир и Россия. – М.: «ИАЦ Энергия», 2010.
4. Васильев В. Н., Гуртов В. А. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах РФ. М.: Техносфера, 2007.
5. Видякина О. В., Дмитриева Е. М. Система подготовки кадров для инновационной экономики России. – М.: Проспект, 2014.
6. Дж. Бр. Куини. Управление профессиональным интеллектом/ Управление знаниями. Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
7. Дж. Сили Браун, Пол Дугид. В поисках равновесия: как обрести знания и не утратить их. - Организационное обучение/ Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
8. Джеймс Хьюз-мл. Богатство семьи. Как сохранить в семье человеческий, интеллектуальный и финансовые капиталы,. – М.: «Олимп-Бизнес», 2007.
9. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб.: Наука, 1999.
10. Дятлов С. А. Экономика образования в условиях переходного периода. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995.
11. Икудзиро Нонака. Компания- создатель знания / Управление знаниями. Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
12. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учебное пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин; Под общ. ред. проф. д.э.н. А.М. Асалиев. –М.:Инфра-М, 2011
13. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Уч. пособие Под общ. Ред. Гапоненко А. Л., Орловой Т. М. –М.: Издательский Дом «Социальные отношения», 2003.
14. Интеллектуальный капитал/Уч. Пособие под ред. Гапоненко А. Л, Орловой Т. М. –М.: ИД «Социальные отношения», 2003.
15. Кафидов В.В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала,. –М.: Дело, 2013.
16. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. М.: Прогресс, 1978.
17. Корнейчук В. В. Человеческий капитал во временном измерении – С-Пб.: «Северная звезда», 2004.
18. Корнейчук В. В. Экономика труда - М.: ГАРДАРИКИ, 2007.
19. Мау Развитие человеческого капитала - новая социальная политика : сборник статей.-М.: Дело – 2013

20. Милнер Б. З. Управление знаниями. Эволюция и революция в организации. – М.: ИНФРА-М, 2003.
21. Мир в цифрах-2015. – М.: Издательство «Олимп-Бизнес», 2015.
22. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология/ Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999.
23. Пашкус В. Ю., Ермаков Ю. В. Человеческий капитал и ключевые компетенции вуза (на примере Государственной полярной академии)//Проблемы современной экономики. Евразийский экономический журнал. -2008. -№ 1. -С. 121 -123.
24. Профессионализация в условиях современной системы инновационного образования. Материалы международной научно-практической конференции. ИСЭПиМ. Под ред В. П. Делия. – Балашиха. Изд-во «Де-по», 2011.
25. Саакян Б. А. , Кольцова А. А. Современная экономика образования: теория, практика и методология. СПб.: ООО «Книжный дом», 2008.
26. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб.: СПбГИЭА, 2000.
27. Супрун В. А. Интеллектуальный капитал: главный фактор конкурентоспособности экономики в 21 веке -М.: КомКнига, 2006.
28. Гоффлер О. Смещение власти: знание, богатство и принуждение на пороге 21 века. М.: ИНИОН, 1992
29. Туроу Л. К. Будущее капитализма. – Новосибирск: «Сибирский хронограф», 1999.

в) электронные образовательные ресурсы (ЭОР):

1. <http://ecsocman.edu.ru> Экономика, Социология, Менеджмент – федеральный образовательный портал.
2. <http://institutional.narod.ru> «IE: Экономика. Институциональная экономика». Ресурс предоставляет выбор отечественных и переводных материалов учебно-методического характера по экономической теории.
3. <http://sdo.elitarium.ru> «Элитариум» - Центр дистанционного образования
4. <http://www.cfin.ru> Корпоративный менеджмент – независимый проект, направленный на сбор и предоставление методической и аналитической информации, относящейся к управлению компаниями, инвестициям, финансам и маркетингу.
5. <http://www.dumna.ru> Персональный сайт профессора, зав.кафедрой «Микроэкономика» Финансовой академии при Правительстве РФ Н.Н.Думной. (Тематика: экономическая теория, новая экономика).

### **III. ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ**

**Название темы:** Многогранная роль человека в информационном обществе.

**Вопросы для обсуждения и самостоятельного изучения:**

1. Определите лимитирующий фактор экономики в условиях аграрной, индустриальной и постиндустриальной стадий развития.
2. Какие изменения в экономической сфере характерны для постиндустриального общества?
3. Как соотносятся понятия «знание» и «информация»?
4. Чьи разработки легли в основу концепции «человеческий капитал»?
5. Дайте развернутую характеристику понятия «Человеческий капитал».
6. Какие категории теории человеческого капитала можно использовать для проведения междисциплинарных научных разработок?

**Название темы:** Производство человеческого капитала. Инвестиции в эту сферу.

**Вопросы для обсуждения и самостоятельного изучения:**

1. В чем существенно расходятся модели Туроу и модель Й. Бен-Пората?
2. Приведите примеры процессов и результатов микропроизводства и совокупного производства человеческого капитала?
3. Как проявляется циклический характер воспроизводства человеческого капитала? (Приведите примеры).
4. Поясните на примере функциональный кругооборот человеческого капитала.
5. Почему расходы на образование и здравоохранение сегодня принято определять как инвестиции в человеческий капитал?
6. Каковы источники инвестиций в человеческий капитал? Приведите примеры.

**Название темы:** Показатели и методы оценки человеческого капитала.

**Вопросы для обсуждения и самостоятельного изучения:**

1. Приведите примеры натуральных и стоимостных показателей человеческого капитала.
2. Какие проблемы возникают в отечественной статистике при расчете показателей человеческого капитала?
3. Приведите примеры натуральной оценки величины человеческого капитала.
4. Какие подходы были разработаны для стоимостной оценки величины человеческого капитала?

5. Как принцип капитализации применяется в оценке величины человеческого капитала?

6. Какие показатели можно использовать для проведения межстранового сопоставления элементов человеческого капитала?

**Название темы:** Проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств.

**Вопросы для обсуждения и самостоятельного изучения:**

1. Какие проблемы рассматриваются при анализе производства человеческого капитала на уровне семьи?

2. Какие показатели могут быть использованы для оценки возможностей домашних хозяйств проводить инвестиции в человеческий капитал?

3. Какие демографические проблемы сдерживают развитие совокупного человеческого капитала?

4. Охарактеризуйте финансовые возможности населения для инвестирования в образование и здоровье.

5. Какие этапы инвестирования в человеческий капитал выделяются на уровне домашних хозяйств? Охарактеризуйте эти этапы.

**Название темы:** Производство человеческого капитала на уровне фирмы.

**Вопросы для обсуждения и самостоятельного изучения:**

1. Почему фирмы заинтересованы в производстве человеческого капитала?

2. Какие существуют виды подготовки по месту работы?

3. Какие издержки учитываются при подготовке обучения сотрудников по месту работы и с отрывом от производства?

4. Какая модель разработана для оценки инвестиций в человеческий капитал сотрудников?

5. Каковы принципы построения обучающиеся организации?

6. С какими проблемами сталкиваются предприятия при формировании человеческого капитала сотрудников? Какие проблемы характерны для российских предприятий?

**Название темы:** Проблемы развития интеллектуального капитала предприятия.

**Вопросы для обсуждения и самостоятельного изучения:**

1. Перечислите элементы интеллектуального капитала.

2. Какие основные подходы к управлению человеческим капиталом в составе интеллектуального капитала вы знаете?

3. Как проводится оценка элементов интеллектуального капитала?

4. С чем связан риск при работе с интеллектуальным капиталом фирмы?

5. Приведите примеры внутренней и внешней социальной ответственности фирмы.

6. Как повышение социальной ответственности бизнеса способствует развитию человеческого капитала страны?

**Название темы:** Человеческий и социальный капитал.

**Вопросы для обсуждения и самостоятельного изучения:**

1. Как соотносятся понятия социальный и человеческий капитал?
2. Какие существуют подходы к определению социального капитала?
3. Каким образом оценивается отдача от инвестиций в социальные отношения?
4. Дайте характеристику основных форм социального капитала.
5. Какие существуют подходы к измерению социального капитала?
6. Оцените степень развития вашего социального капитала и совокупного социального капитала.

**Название темы:** Методы государственного воздействия на процесс формирования человеческого капитала.

**Вопросы для обсуждения и самостоятельного изучения:**

1. Почему государство принято называть основным инвестором в развитие человеческого капитала?
2. Укажите направления регулирующего воздействия государства в сфере квалификационно-образовательных услуг.
3. Какие системные проблемы вызывает низкий уровень развития человеческого капитала?
4. Приведите примеры административного воздействия государства на развитие человеческого капитала.
5. Приведите примеры экономического стимулирования инвестиций в человеческий капитал.

#### **IV. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ**

##### **Таблица «Знаю-хочу узнать-узнал»**

Данный метод позволяет провести общую систематизацию разрозненных базовых представлений о проблемах развития человеческого капитала. При совместном заполнении таблицы, в рамках учебной группы, проводится коллективное обсуждение основных представлений участников группы об элементах человеческого капитала, определяются индивидуальные области дальнейшего развития познания. Частично заполняется таблица 1. На завершающем практическом занятии проводится повторная работа с данной таблицей, определяются те темы, понятия, принципы, которые были хорошо усвоены обучающимися. Проверяется общая успешность освоения теоретической части дисциплины.



**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Знаю	Хочу узнать	Узнал
<b>Направления для дальнейшей работы:</b> * *		

**Балльная оценка по этому виду работы не предполагается.**

**Групповая дискуссия «Светофор»** по теме: «Производство человеческого капитала»

Основная цель данной методики – выявить мнения всех участников обсуждения по заявленной тематике. Важно подготовить материалы для работы таким образом, чтобы отметить полярные точки зрения. В этом случае обучающиеся проявят живой интерес к дискуссии, желание выяснить причины расхождения во мнениях, стремление доказать свою позицию.

**Процедура проведения групповой дискуссии:**

1. Каждый участник получает карточки красного, желтого и зеленого цвета.
2. Преподаватель зачитывает тезисы по одному. Необходимо предоставить участникам несколько минут на обдумывание решения.
3. Участники, согласные с тезисом, поднимают зеленую карточку; несогласные - красную; сомневающиеся и воздерживающиеся от решения - желтую.
4. Преподаватель просит обосновать участники их реакцию.

**Примерные тезисы для обсуждения:**

**1. Экономика России по всем параметрам может быть охарактеризована как постиндустриальная.**

**2. В условиях постиндустриальной экономики человеческий капитал становится основным фактором экономического роста.**

**3. Ключевым элементом, при определении величины накопленного человеческого капитала, выступает экономическая способность.**

**4. Все расходы, связанные с жизнеобеспечением человека можно отнести к инвестициям в ЧК.**

**Учебные дебаты** по теме: «Проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств».

Одним из популярных интерактивных форм организации семинарских занятий являются учебные дебаты. В основе дебатов – свободное высказывание, обмен мнениями по предложенному студентами тематическому тезису. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично

доказывают, поясняют, дают информацию и т.д. Процедура дебатов не допускает личностных оценок, эмоциональных проявлений. Обсуждается тема, а не отношение к ней отдельных участников. В этом смысле дебаты приучают студентов к культуре устного выступления, умению слушать и слышать других, оцениванию собственных возможностей.

### **Процедура проведения учебных дебатов:**

1. Дебаты организует и проводит председатель. Он не имеет права участвовать в самой дискуссии, поскольку является незаинтересованным лицом. Председателю помогает секретарь, который информирует ораторов о времени, отведенном на выступление, а также ведет документацию дебатов.

2. Перед дебатами участники занимают места в следующем порядке: 1) справа от председателя – защитники тезиса (4 человека); 2) слева от председателя – противники тезиса (4 человека); 3) в конце зала посередине – лица, которые не имеют определенной точки зрения (так называемое «болото»).

3. Каждый оратор должен начинать свое выступление обращением к ведущему дискуссии «Господин Председатель...» Участники дебатов обращаются один к другому, употребляя форму «Господин (Госпожа)».

4. В дебатах выступают поочередно защитники и противники тезиса. Первым выступает тот, кто защищает тезис и одновременно его развивает. После него выступает главный оратор от оппозиции, который формулирует и защищает антитезис. Дальше роли распределяются следующим образом:

1) вторые номера обеих сторон по очереди приводят аргументы в пользу своего тезиса (антитезиса);

2) третьи номера опровергают аргументы соперников;

3) четвертые номера подытоживают то, что было сказано обеими сторонами во время дебатов. Последним выступает четвертый номер команды, который защищает антитезис.

5. После выступления главных ораторов начинаются дебаты в зале. Каждый из присутствующих имеет право голоса (в том числе и члены команд). Выступающие по очереди представляют стороны защитников и противников тезиса.

6. Участники на протяжении всего времени дебатов имеют право задавать вопросы и давать информацию. Для этого необходимо встать с места, поднять руку и сказать: «Вопрос» или «Информация». Выступающий имеет право удовлетворить или отклонить желание участника словами «Пожалуйста», или «Нет, спасибо». Желательно, чтобы вопросы и информация со стороны участников не превышали 2-3 предложений.

7. Выступающий и председатель могут в любой момент остановить человека, который задает вопрос или сообщает информацию.

Регламент: для первых номеров – 5 минут, вторых-четвертых – 3-4 минуты. Участники дебатов – по 2 минуты. За соблюдением процедуры регламента следит секретарь.

После дебатов проводится голосование, в котором все высказываются в пользу выбранной позиции. При голосовании оцениваются аргументы,

представленные сторонами. Лица, которые не имели определенной позиции, присоединяются к защитникам или противникам тезиса, занимая соответствующие места рядом с ними.

#### **Примерные темы для учебных дебатов:**

- Основные элементы человеческого капитала закладываются в семье.
- Расходы на образование и медицинское обслуживание детей - это забота родителей.
- Уровень образования и здоровья родителей – основа формирования человеческого капитала детей.

**Балльная оценка: активное участие (противники или защитники тезиса) – до 5 баллов.**

**Групповая дискуссия «Снежный ком»** по теме: «Производство человеческого капитала на уровне фирмы»

Основная цель данной методики – наработка и согласование мнений всех членов группы. При использовании этой техники в активное обсуждение включаются практически все участники.

#### **Процедура проведения групповой дискуссии:**

Для проведения этого вида дискуссии понадобятся большое количество карточек (половина листа А4) и маркеры.

1. Участникам раздается по 5-6 карточек. Каждому предлагается написать по 5-6 вариантов решения какого-либо вопроса. На каждой карточке пишется только один вариант.

2. Участники объединяются в пары. В результате обсуждения пара отбирает наиболее согласованные предложения-карточки. Их должно быть чуть больше половины от общей суммы карточек (например, из 10 карточек оставить только 6).

3. На третьем этапе участники объединяются в четверки и так же путем дискуссии в микрогруппе оставляют чуть больше половины карточек от общей суммы (например, из 12 оставить 7).

4. Представитель от группы защищает общие наработки, демонстрируя карточки аудитории. После этого карточки, зафиксированные скотчем на доске, комментируются каждой группой, а затем проводится классификация и систематизация предложений, выделяются сходные варианты.

#### **Информационная база дискуссии:**

Статья А.А. Малышева, И.В. Невраева «Компетенции молодых выпускников вузов, обеспечивающие конкурентоспособность на рынке труда» - электронный источник:

[http://www.lib.tpu.ru/fulltext/v/Bulletin\\_TPU/2006/v309/i8/51.pdf](http://www.lib.tpu.ru/fulltext/v/Bulletin_TPU/2006/v309/i8/51.pdf)

«Работодатель сегодня однозначно отдает предпочтение профессионализму, а не родственным связям. Однако профессиональные знания и опыт не есть единственное требование, соответствие которому обеспечивает специалисту вход в компанию. Последнее положение особенно

касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университетах, не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач. Отсутствие такого опыта резко снижает преимущества молодых при найме на работу и определении стоимости их труда. Слишком велики риски работодателей. Это с одной стороны. С другой – важным критерием успешного прохождения конкурса является оценка личностного потенциала молодого выпускника вуза».

**Вопрос:** Какие компетенции, на ваш взгляд, могут обеспечить конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда?

**Максимальная оценка – 5 баллов.**

**Метод «Фишбоун»** по теме «Проблемы развития интеллектуального капитала предприятия»

Назначение методики – проведение совместного анализа проблемных ситуаций. Схемы ««Fishbone»» были придуманы профессором Каору Исикава (Ишикава), поэтому часто называются диаграммы Исикава (Ишикава). Эта графическая техника помогает определить возможные причины проблемы.

«Фишбоун» в переводе с английского языка значит «рыбная кость» или «скелет рыбы».

**Процедура проведения:**

1. Преподаватель схематично изображает на доске скелет рыбы.
2. Озвучивается тематика проблемной ситуации. Проблема записывается в голову рыбы.
3. Обучающиеся совместно выявляют причины проблемы. Формулировки причин записываются на верхних «косточках».
4. Также совместно, после группового обсуждения, определяются возможные варианты устранения указанных причин. Данные заносятся на нижние «косточки».
5. Общий вывод по обсуждению записывается в хвост рыбы.

**Примерные проблемные ситуации:**

- Низкий уровень развития интеллектуального капитала организации.
- Отсутствие системной методики оценки элементов интеллектуального капитала.

**Максимальная оценка – 5 баллов.**

**Метод «Метаплан»** по теме «Человеческий и социальный капитал»

Назначение методики – организовать индивидуальную и групповую мыслительную деятельность для обсуждения следующих вопросов:

**Вопрос 1.** В чем заключаются основные различия понятий человеческий и социальный капитал?

**Вопрос 2.** Какую экономическую выгоду приносит социальный капитал?

**Вопрос 3.** Каким образом можно наращивать социальный капитал?

### **Процедура проведения занятия:**

1. Студенты записывают вопросы на отдельных листах. Лучше использовать цветные листы бумаги. Каждому вопросу соответствует свой цвет.

2. Индивидуальный подход. Каждый студент отвечает на три поставленных вопроса письменно, на отдельном листе бумаги.

3. Представление своего ответа. Каждый участник знакомит аудиторию со своими ответами без детальных комментариев (либо сразу заслушиваются 3 ответа, либо по одному поочередно). Листы сортируются по проблемам.

4. Анализ и обобщение всех ответов. Формируются три группы, и каждой группе предоставляется отдельный вопрос с ответами участников по данной проблеме. Материал анализируется, обобщается, создается универсальный вариант. Форма представления не задается.

5. Представление результатов работы группы. Выступление каждой группы комментирует преподаватель.

6. Рефлексия состоявшегося взаимодействия. Определяется отношение к использованной методике.

**Максимальная оценка – 5 баллов.**

## **V. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ИНВАРИАНТНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

### **Тема 1 Многогранная роль человека в информационном обществе**

*Упражнение «Основные характеристики постиндустриальной экономики»*

В экономической жизни обществ, где наиболее проявились постиндустриальные тенденции, можно наблюдать следующие изменения:

- Происходит резкое возвышение информационных потребностей общества. На их удовлетворение ориентируется все большее и большее количество отраслей и сфер экономики. В структуре современной экономики сложился мощный информационный сектор: производство знаний и нововведений, научные исследования и разработки, распространение информации и коммуникации, реклама, справочное и библиотечное обслуживание, отрасли связанные со страхованием, предоставлением финансовых и консалтинговых услуг, государственным управлением и др. В США по разным оценкам доля информационного сектора составляет от 60 до 75% ВВП

- Японский исследователь Каору Ямагути условным этапом перехода к информационному обществу считает период, когда число работающих в сфере услуг превысит число занятых в сфере материального производства. США переступили эту черту в 1955 году, Великобритания – 1970, Япония – 1975, Италия – 1980.

- Резкое увеличение безналичной денежной массы.
- Снижение значения частной собственности и возрастание значения интеллектуальной собственности.
- В общем объеме мирового рынка возрастает доля наукоемкой продукции. Объем мирового рынка наукоемкой продукции составляет сегодня 2 трлн. 300 млрд. долл. Из этой суммы 39% - это продукция США, 30% - Японии, 16% -Германии.
- Для современной экономики наиболее важная категория информационных работников – это менеджеры, эксперты по вопросам организации. Они находятся в числе наиболее высокооплачиваемых профессиональных категорий постиндустриальной экономики.

**Вам предлагается выполнить следующее:**

**1. Обратитесь к данным официальной статистики – Сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/> Разделы: ВВП, Производство, Труд, Внешнеэкономическая деятельность.**

**2. Соберите необходимые статистические данные. Можно ли, по полученным данным, характеризовать экономику РФ, как информационную, экономику знаний?**

**Максимальная оценка -10 баллов.**

*Кейс «Новое видение знаний и информации»*

**Внимательно прочтите предлагаемый материал, дайте развернутые ответы на следующие вопросы:**

**1. Какие изменения на уровне управления человеческими ресурсами должны произойти в условиях информационной экономики?**

**2. Можно ли говорить об экономической целесообразности подобных изменений?**

В своей работе «Эпоха разрыва» Питер Ф. Друкер следующим образом характеризует новое видение знаний: «Знание в таком виде, каким его представляет интеллектуал, несколько отличается от знания, на котором основаны информационная экономика и умственный труд. Для интеллектуала знание – это то, что написано в книге. Но все, что содержит книга, - не более чем информация или даже данные. Только после того, как человек начинает использовать эту информацию на практике, она становится знанием. Знание, подобно электричеству – это форма энергии, которая может существовать только тогда, когда она выполняет работу. Иными словами, становление информационной экономики продолжает не «историю знаний», как принято считать, а «историю технологий», которая подробно излагает методы практического применения инструментов. Когда интеллектуал говорит «знание», он думает о чем-то новом. Но для информационной экономики, важна не новизна, а преемственность знаний...Первостепенную важность приобретают не новизна и изысканность информации, а гибкость ума и способность человека применить эту информацию на деле».

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

## Тема 2 Производство человеческого капитала. Инвестиции в эту сферу

Упражнение «Производство человеческого капитала»

Внимательно ознакомьтесь с представленным материалом.

Выполните следующие задания:

Задание	Баллы
1. Приведите пример благоприятных условий для развития совокупного ЧК.	2
2. Приведите примеры по этапам функционального кругооборота ЧК.	1
3. Приведите примеры установок на инвестирование в ЧК по каждому источнику. Могут ли при этом возникать социально-экономические конфликты? Какие?	2

**Производство ЧК** – это процесс создания производственных способностей человека посредством инвестиций в специфические процессы деятельности индивидуума. Производство ЧК подразделяется на 2 уровня:

Микропроизводство	Совокупное производство
Осуществляется за счет инвестиций с целью создания какого-либо специфического актива ЧК для отдельного человека.	Осуществляется за счет совокупных инвестиций и показывает, как общество в целом может создавать активы ЧК. Это создание государством, фирмами определенных материально – экономических условий, необходимых для формирования и развития производительных способностей людей (заказ, идея, уровень дохода, развитие сектора, оказывающего соответствующие услуги).

Воспроизводство ЧК - это многоступенчатый процесс, имеющий циклическую форму. Циклический характер воспроизводства ЧК проявляется в 3-х главных видах:

— Естественный оборот – обусловлен естественным выбытием и заменой работников при завершении периода их трудовой деятельности (выход на пенсию).

— Экономический оборот – обусловлен заменой традиционно применяемой технологии, техники с целью поддержания непрерывного процесса воспроизводства и сопровождается подготовкой работников традиционно используемых профессий на среднем для данной отрасли уровне.

— Инновационный оборот – обусловлен качественным обновлением технологии и техники, совершенствованием способов организации труда и производства. Сопровождается переподготовкой работников, получение ими новых профессий, ростом производительности их труда.

ЧК одновременно находится в состоянии естественного и экономического оборотов, обеспечение которых требует определенных затрат (материальных, трудовых, финансовых). Инновационный оборот имеет место в условиях качественного обновления физического \ человеческого \ организационного капитала. Требует значительных инвестиций, активного использования последних достижений, открытий.

В основе экономического и инновационного оборотов ЧК лежит смена технологий, типов и способов труда и производства. Поскольку смена способов труда происходит во времени циклически, постольку воспроизводственное движение ЧК осуществляется тоже циклически.

**Функциональный кругооборот ЧК** осуществляется посредством жизнедеятельности его носителя, производительные силы которого в процессе воспроизводственного движения принимают различные функционально-логические формы.

1. Инвестирование в человека в виде конкретных видов вложений	2. Накопление человеком необходимого творческого потенциала.
8. Принятие решения о новых инвестициях.	3. Процесс труда, использование накопленного потенциала.
7. Повышение мотиваций, заинтересованности в новых инвестициях.	4. Рост производительности труда.
6. Рост уровня потребления, повышение качества жизни человека.	5. Рост зарплат человека и получение др. эффектов.

Из определения производства человеческого капитала мы выделяем особый социально-экономический вид деятельности – **инвестиции в человеческий капитал**. **Инвестиции в человеческий капитал** – это вложения денег и других видов ресурсов в образование, воспитание, культуру в целом и молодого, подрастающего поколения в частности, обусловленное заботой о судьбе будущих поколений, о росте интеллектуального потенциала страны и стремлением получить доходы, выгоду путем совершенствования людей и повышения уровня их профессионализма. Включает инвестиции, связанные с рационализацией состава и структуры населения, укреплением здоровья, регулированием рождаемости, миграции.

Данные инвестиции формируются из различных источников:

- Потребительские расходы домохозяйств на обучение, лечение и т.д.
- Частные инвестиции предпринимателей на обучение и медицинское обслуживание своих работников с целью повышения производительности их труда и увеличения прибыли.
- Государственное и муниципальное финансирование отраслей социально-культурной сферы.
- Благотворительные средства, направляемые предпринимателям некоммерческим организациям социально-культурной сферы.



Упомянутые выше субъекты инвестирования в человеческий капитал существенно различаются по своему месту в экономической системе общества, что не позволяет выделить какую-либо универсальную цель инвестирования, которая способна служить обобщением всех возможных целей разных инвесторов. Необходимо разбирать инвестиции, производства на каждом уровне.

**Максимальная оценка – 5 баллов.**

### **Тема 3 Показатели и методы оценки человеческого капитала**

*Задачи по теме «Методы оценки человеческого капитала»*

1. Иванова работает в фирме «Астра» менеджером в течение 3-х лет. Предположим, что уровень цен стабилен и стабильна процентная ставка ( $i=10\%$ ). Заработная плата Ивановой разбивается на 2 уровня: оплата механической работы по формированию базы данных (2 000 руб. в месяц) и работа с клиентами, анализ поступающей информации. Оплата труда составила в 2000 году – 50 000 руб., в 2001 году – 52 000 руб., в 2002 году – 55 000 руб. Определите величину человеческого капитала Ивановой за эти три года.

2. Федорова работает в фирме «Незабудка» секретарем, предполагает, что ее будущие доходы в ближайшие 4 года составят: 51 000; 54 000; 60 000; 61 000 руб. Причем 35% оплаты ее труда приходится на годовую отдачу от использования человеческого капитала. Норма отдачи от ее человеческого капитала ( $r$ ) = 0,18 (18%). Необходимо рассчитать общую величину человеческого капитала Федоровой за эти 4 года.

3. Предположим, что цены неизменны, процентная ставка ( $i$ ) = 10%. У Маши есть 2 жизненных проекта: 1) в течение 3-х лет работать бухгалтером и получать 3 000 долл. в год; 2) окончить годовичные курсы «Экономист», стоимостью 3 000 долл. После курсов ей обещают работу в плановом отделе этой же фирмы в течение 2-х лет (предполагаемая заработная плата – 7 000 и 8 000 долларов (соответственно, прирост заработной платы – 4 000 и 5 000 долларов). Какой из этих вариантов выбрать? (Чтобы оценить эффективность второго проекта, необходимо сравнить затраты на обучение с выгодами от его получения. Если выгоды больше затрат, следует приступить к обучению). Как еще можно решить задачу?

**Максимальная оценка – 5 баллов за задачу.**

### **Тема 4 Проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств**

*Упражнение*

**Проанализируйте данные таблиц (составлены по данным Росстата); проведите необходимые расчеты и заполните таблицы до конца. Дайте ответы на следующие вопросы:**

**1. Какие демографические проблемы сегодня существуют в России?**

2. Какие изменения произошли по показателям уровня жизни населения?

3. Как это может отразиться на экономическом развитии страны? На развитии человеческого капитала?

4. По вашему мнению, какие государственные программы могли бы способствовать улучшению сложившейся ситуации?

### 1. ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Годы	Все население, млн. человек	В процентах к уровню 1989 г.
1989	147,0	<b>100</b>
1996	148,3	
2001	146,3	
2004	144,3	
2007	142,8	
2010	142,8	
2011	142,9	
2012	143,0	
2013	143,3	
2014	143,7	

### 2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ (на начало года)

	Тыс. человек			В процентах к итогу			На 1000 мужчин соответствующего возраста приходится женщин		
	2002	2007	2014	2002	2007	2014	2002	2007	2014
<b>Все население</b>	<b>145167</b>	<b>142863</b>	<b>143667</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1147</b>	1163	1159
Из общей численности население в возрасте:									
моложе трудоспособного	26327	23073	24717				968	974	954
трудоспособном	88942	90058	85162				1033	1034	1047
старше трудоспособного	29778	29732	33788				1260	1281	1287

### 3.ОЖИДАЕМАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ ПРИ РОЖДЕНИИ (число лет)

Годы	Все население		
	всего	мужчины	женщины
1896-1897	30,54	29,43	31,69
(по 50 губерниям Европейской России)			
1926-1927	42,93	40,23	45,61
(по Европейской части РСФСР)			
1961-1962	68,75	63,78	72,38
1990	69,19	63,73	74,30
1995	64,52	58,12	71,59
2005	65,37	58,92	72,47
2010	68,94	63,09	74,88
2014	70,93	65,29	76,49

### 4. СТРУКТУРА ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ (млн. руб., %).

Доходы	2007	2013
<b>I. Доходы от предпринимательской деятельности</b>	<b>2 133 848</b>	<b>3 848 310</b>
<b>II. Оплата труда наемных работников</b>	<b>8 501 615</b>	<b>17 958 582</b>
<b>III. Доходы наемных работников от предприятий и организаций, кроме оплаты труда</b>	<b>315 111</b>	<b>528 946</b>
<b>IV. Социальные трансферты</b>	<b>2 477 045</b>	<b>8 295 728</b>
в том числе:		
1. Пенсии	1 669 033	5 849 682
2. Пособия и социальная помощь	639 498	2 076 185
3. Стипендии	26 354	75 065
4. Страховые возмещения	140 644	291 383
5. Выигрыши по лотереям	1 516	3 414
<b>V. Доходы от собственности</b>	<b>1 892 609</b>	<b>2 473 758</b>
в том числе:		
1. Дивиденды	802 222	1 135 763
2. Проценты по депозитам	268 194	850 214
3. Выплата доходов по госуд. и др. цен. бумагам	224 228	479 080
4. Предварит. компенсация по вкладам граждан	46 864	8 700
5. Доходы от продажи недвижимости	551 102	0
<b>VI. Доходы от продажи иностранной валюты</b>	<b>992 133</b>	<b>1 092 043</b>

<b>VII.Прочие доходы (от сдачи черных и цветных металлов)</b>	<b>0</b>		<b>92 011</b>	
<b>VIII.Деньги, полученные по переводам</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	
<b>IX.Другие доходы</b>	<b>4 999 090</b>		<b>10 361 071</b>	
<b>ВСЕГО ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ</b>	<b>21 311 452</b>	<b>100%</b>	<b>44 650 449</b>	<b>100%</b>
<b>Расходы и сбережения</b>	<b>2 007</b>		<b>2013</b>	
<b>I.Покупка товаров и оплата услуг</b>	<b>14 831 381</b>		<b>32 847 906</b>	
в том числе:				
1. Покупка товаров	11 401 485		24 937 990	
2. Оплата услуг	3 429 896		6 927 482	
в том числе:				
2.1 оплата жилья и коммунальных услуг	879 300		2 015 331	
2.2 оплата бытовых услуг	330 829		749 519	
2.3 оплата услуг системы образования	241 618		449 233	
2.4 расходы на путевки в санатории и отдыха, туризм и медицинские услуги	275 498		646 667	
2.5 расходы на кино, театры и другие зрелища	80 334		165 254	
2.6 расходы на все виды транспорта	719 447		1 294 712	
2.7 оплата услуг связи	676 487		1 226 545	
2.8 социальные услуги пожилым и инвалидам			10 851	
2.8 прочие услуги	226 384		369 368	
3. платежи за товары (работы, услуги) с использованием банковских карт			982 434	
<b>II.Обязательные платежи и разнообр. взносы</b>	<b>2 044 871</b>		<b>5 137 678</b>	
1. Налоги и сборы	1 368 143		2 784 362	
2. Платежи по страхованию	230 434		491 554	
3. Взносы в общественные и коопер. организации	54 037		186 275	
4. Проценты, уплач.за предоставленные кредиты	388 813		1 661 071	
5. Приобретение лотерейных билетов	3 445		14 416	
<b>III.Сбережения во вкладах и ценных бумагах</b>	<b>1 396 850</b>		<b>2 807 877</b>	
<b>IV.Расходы на покупку недвижимости</b>	<b>834 006</b>		<b>1 751 000</b>	
<b>V.Приобретение иностранной валюты</b>	<b>1 105 263</b>		<b>1 874 578</b>	

VI.Изменение средств на счетах инд.предпринимателей	996 384		2 027 500	
VII.Изменение задолженности по кредитам	-1 175 367		-2 307 681	
VIII.Деньги,отосланные по переводам	459 071		74 957	
IX. Покупка населением скота и птицы	0		104 848	
X. ВСЕГО ДЕНЕЖНЫХ РАСХОДОВ И СБЕРЕЖЕНИЙ	20 492 459	100%	44 318 662	100%

**5. ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ С ДЕНЕЖНЫМИ ДОХОДАМИ НИЖЕ ВЕЛИЧИНЫ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА И ДЕФИЦИТ ДЕНЕЖНОГО ДОХОДА**

	Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:		Дефицит денежного дохода:		Величина прожиточного минимума <sup>1)</sup> рублей в месяц; до 1998 г. – тыс. руб.
	млн. человек	в процентах от общей численности населения	млрд. руб. (до 1998 г. - трлн. руб.)	в процентах от общего объема денежных доходов населения	
1992	49,3	33,5	0,4	6,2	1,9
2000	42,3	29,0	199,2	5,0	1210
2008	19,0	13,4	326,7	1,3	4593
2013	15,5	10,8	417,9	0,9	7306

**Максимальная оценка – 15 баллов.**

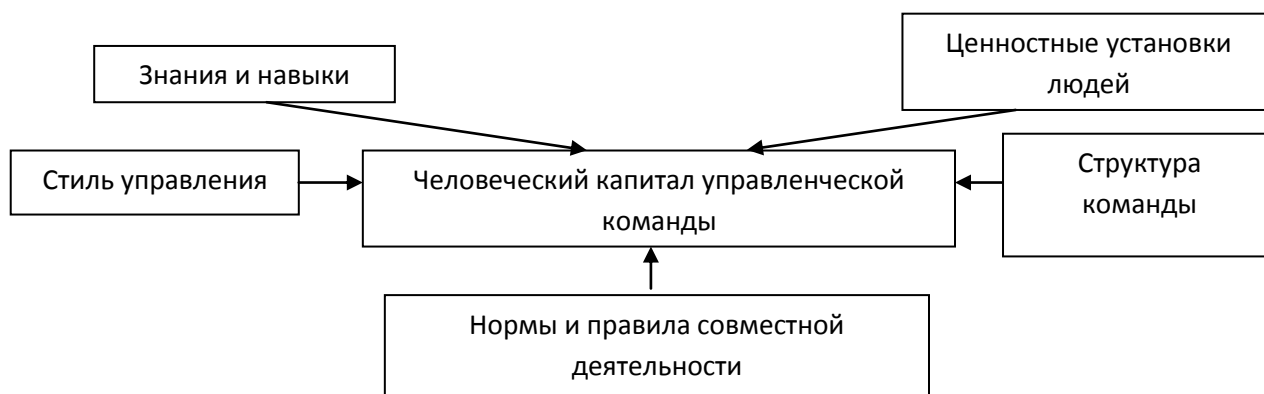
**Тема 5 Производство человеческого капитала на уровне фирмы**

*Упражнение «Человеческий капитал управленческой команды»*

**Ознакомьтесь с предлагаемым материалом, дайте ответы на предлагаемые вопросы в письменной форме.**

Для успешного управления предприятием руководитель формирует вокруг себя управленческие команды, отличительными чертами которых являются: мощный интеллект; умение анализировать, прогнозировать и предвидеть; высокая ответственность и качество работы; способность систематически обновлять и наращивать свои качественные характеристики.

Человеческий капитал управленческой команды, позволяющий осуществлять управление человеческим капиталом фирмы, предприятия, может быть представлен следующим образом:



1. Знания и навыки. Для управленческой команды, как и для любой организации, рассчитывающей получить дивиденды с ч/к, важно не только заботиться о том, чтобы ее люди овладевали новыми знаниями и навыками, но и вводить такие организационные изменения, которые бы способствовали этому. Огромную роль играет способность к групповому обучению. Для этого команда должна овладеть навыками диалога и дискуссии.

- Каковы, на ваш взгляд, правила ведения успешного, результативного диалога?

2. Ценностные установки людей. Способность к согласованным, эффективным коллективным действиям зависит от того, в какой степени люди придерживаются схожих ценностных ориентиров.

- Приведите примеры разрозненных ценностных ориентировок членов коллектива?

- Какие действия членов управляющей команды могут решить эти проблемы?

3. Структура команды. Структура команды должна иметь горизонтальный характер взаимосвязей между людьми, позволяющей неформально, а исключительно адресно, исходя из назревшей необходимости, обеспечивать взаимодействие людей. Каждый участник команды должен быть самоорганизован.

4. Нормы и правила совместной деятельности могут быть различными в различных управленческих командах. Однако их предназначение едино для всех – добровольное создание нормативного поля для максимального использования как личной свободы и творчества, так и потенциала фирмы.

5. Стиль управления – это совокупность приемов управления, манера поведения руководителей или участников команды по отношению к подчиненным, позволяющая заставить их делать то, что в данный момент необходимо.

#### **Вопросы:**

- **Какие вы знаете стили управления?**
- **Какие стили управления могут быть эффективными в рамках работы управленческой команды?**

- **Как, по вашему мнению, не допустить пустого обсуждения проблемы, сделать работу управленческой команды результативной?**

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

**Тема 6 Проблемы развития интеллектуального капитала предприятия**

*ПОПС-формула*

**На основании представленного текста разработайте ПОПС-формулу.**

Формула ПОПС – необходимо написать четыре предложения, отражающие следующие четыре момента ПОПС – формулы:

**П – позиция**

**О – объяснение (или обоснование)**

**П – пример**

**С – следствие (или суждение)**

Первое из предложений (позиция) должно начинаться со слов:

«Я считаю, что...».

Второе предложение (объяснение, обоснование своей позиции)

начинается со слов:

«Потому что ...».

Третье предложение (ориентированное на умение доказать правоту своей позиции на практике) начинается со слов:

«Я могу это доказать это на примере ...».

И, наконец, четвертое предложение (следствие, суждение, выводы) начинается со слов:

«Исходя из этого, я делаю вывод о том, что...».

**Мотивация сотрудников инновационной организации**

Управлять персоналом с высоким уровнем человеческого капитала, инноваторами извне становится все сложнее; их внутренняя мотивация все более выходит на роль главного рычага самоуправления. Результат творческой деятельности в большой степени зависит от воли, физических и психологических возможностей специалиста, уровня его самообразования и квалификации.

При рассмотрении проблем и факторов интенсификации научной деятельности специалисты, проводят следующую классификацию работников – ученых по типам мотивации. К работникам первой группы социолог В.А. Ядов относит подлинных энтузиастов, ученых классического типа, для которых процесс познания представляет самоценность и способ самореализации («романтики» науки).

Другая (наиболее распространенная) группа включает профессиональных и компетентных работников, трезво смотрящих на жизнь и организацию науки, ее роль в обществе. Они реалистичны и стремятся сочетать научное творчество с заслуженными материальными благами, которые должны стимулировать эффективную работу ученых. Эта мотивация вполне соответствует отношению

к труду как к средству достижения других жизненных целей, а не как к самоценной деятельности.

Третья группа научного сообщества образуется из честолюбивых, инициативных и достаточно прагматичных ученых, обеспокоенных достижением высокого положения в официальной структуре. Хотя это не предосудительно, но известно множество примеров извращенной мотивации этого типа со стремлением к монопольному положению в науке, причем использованию совершенно «вненаучных» методов достижения личных целей.

Какие типы стимулов, когда и как следует применять, чтобы активизировать инновационную деятельность представителей всех групп?

В современных условиях компании большое внимание уделяют стимулированию нововведений и используют в своей практике широкий спектр методов стимулирования своих сотрудников, включая не только денежное, материальное стимулирование, но и служебное продвижение, развитие карьеры, а также имманентные стимулы. Разберем эти методы подробнее.

**Материальное стимулирование.**

В организациях выплачивается зарплата, начисляются надбавки, премии, которые могут быть связаны с инновационной деятельностью. Так, организации обычно выдают премии и надбавки тем работникам, которые приводят к успеху инновационные проекты, являясь членами проектных рабочих групп. Когда используются денежные вознаграждения, они могут применяться как индивидуально, так по отношению к группе. В ситуациях, когда целая группа, команда осуществляет инновации, может очень вредить делу то, что вознаграждение получают только некоторые работники, например руководители группы, а не полностью вся группа.

Индивидуальные вознаграждения обычно оказываются наиболее подходящими в инновационных организациях, когда отдельные сотрудники развивают инновации вне рамок своей служебной деятельности. Они особенно важны в тех случаях, когда индивидам приходится преодолевать значительные барьеры и сопротивление. Естественно, что групповые вознаграждения подходят в том случае, когда успешные инновации являются результатом командных, а не индивидуальных усилий. Однако масса сложностей возникает, когда границы проектной группы размыты и неясно, где провести черту между инновационной командой и остальной организацией. Так, зачастую идеи изменений и усовершенствований продукции приходят не только от членов проектной команды, но и из самых различных источников - от потребителей, поставщиков, из разных частей организации.

- Наиболее широко распространена система мотивации, основанная на "участии в прибылях": более 30% американских компаний используют ее. Причем 85% из них задерживают выплату части бонусов, перечисляя ее в пенсионные фонды для работников. Однако в последние годы все большее число фирм выплачивают бонусы наличными: это позволяет избежать слишком частых требований о повышении зарплаты.



- Часто применяются так называемые "отложенные премии". Это означает, что за создание новой продукции устанавливаются высокие премии для управляющих, вовлеченных в процесс нововведений, но выплата их откладывается на фиксированный срок, например, на один или два года. По истечении срока предварительно установленный размер премии корректируется на коэффициент от 0 до 1,4 в зависимости от коммерческих успехов новшеств, от "поведения" новой продукции на рынке и ее оценки потребителем.

- Если идея воплощена, автору и тому, кто предложение реализовал, выплачивается премия. Это может быть определенная доля дополнительной прибыли (по итогам осуществления проекта или за фиксированный период, скажем, за первый год). Речь может идти о 15–20 % от экономического эффекта первого года (с учетом того, что в этот период эффект часто оказывается не слишком большим). В некоторых компаниях премия выплачивается сотруднику, участвовавшему в процессе рождения или воплощения идеи, даже если он уже не работает в фирме.

Вместе с тем денежные вознаграждения, являясь очень четкими и ясными, не всегда представляют собой наилучший способ стимулировать работника вести инновационную деятельность.

Служебное продвижение.

В инновационных организациях участники крупных инновационных проектов могут быть значительно повышены в том случае, если они приведут эти проекты к успеху. Или, например, если менеджер инициирует создание новой бизнес-единицы, то ему может быть предоставлена возможность возглавить ее. Если же на базе этой инновационной бизнес-единицы ее руководитель создаст еще новые бизнес-структуры, то он может быть еще повышен по служебной лестнице. Таким образом, менеджер может получать одно продвижение за другим путем разрастания своего бизнеса, инициирования создания на его основе новых структур. Продвижение работников, которые активно участвуют в инновационной деятельности и поддерживают ее, имеет два основных следствия. Во-первых, оно утверждает работников, имеющих опыт инновационной деятельности, на руководящих позициях. А во-вторых, оно свидетельствует и сигнализирует о том, что инновационная деятельность очень важна для организации. Оба эти фактора способствуют развитию инновационной деятельности в организации.

Имманентные стимулы.

Другой зачастую упускаемый их виду тип вознаграждения – это имманентные вознаграждения. Некоторым людям, для того чтобы ощущать себя счастливыми, необходимо иметь возможность продолжать заниматься своей работой. И это важное для них вознаграждение - иметь возможность продолжать любимую ими работу. Сама по себе деятельность является имманентным, истинным, подлинным вознаграждением людям, которые ею занимаются. Многие самые выдающиеся ученые мотивированы в своей деятельности имманентными ей вознаграждениями - возможностью заниматься своим делом. По-видимому, это справедливо для наилучших специалистов в

каждом деле. Получены некоторые свидетельства того, что новаторы зачастую относятся к тем людям, которые в своей деятельности мотивированы в основном имманентно. Многие инновационные компании разрабатывают отдельные служебные лестницы для имманентно мотивированных сотрудников, чтобы не вынуждать их бросить свою любимую работу ради продвижения по службе. Так, они могут быть повышены в звании, ранге без перевода их в управление.

Увеличение свободного времени – например, в международной компании 3M действует правило, согласно которому ученые или изобретатели из научно-исследовательских центров корпорации могут совершенно официально посвящать поиску новых решений 15 % рабочего времени, используя научно-техническую базу фирмы.

**Максимальная оценка –5 баллов.**

*Кейс «Социальное субсидиарное государство»*

**Внимательно ознакомьтесь с представленной информацией, дайте ответы на вопросы:**

- 1. Какие функции выполняет государство в смешанной экономике?**
- 2. Близка ли вам концепция субсидиарного социального государства?**
- 3. Есть ли необходимость развития социальной ответственности бизнеса? Как это может осуществляться?**

Сегодня необходимо определять основные цели деятельности и положение фирмы в рамках социально ориентированной смешанной экономики. Этот тип экономики содержит в себе два начала: социальность и смешанность. В центре внимания социальной экономики находится человек с его потребностями и ценностями. Для социальной экономики характерна определяющая роль сферы услуг, особенно таких ее отраслей, как здравоохранение, образование, наука, искусство и культура. Страны с социально ориентированной экономикой характеризуются развитой системой социального страхования и социального обеспечения, стремлением к установлению в обществе социального партнерства. Смешанная экономика органически соединяет в себе преимущества рыночной, централизованное регулируемой и даже патриархальной экономики и тем самым в определенной степени устраняет недостатки каждой из них или смягчает их отрицательные последствия. Экономическое равновесие в смешанной экономике достигается противоречивым единством частного, корпоративного и государственного регулирования. Соотношение между ними подвижно и в каждой стране свое. Баланс противоречивых частных, корпоративных и общественных интересов создается на основе взаимодействия различных социальных типов хозяйства и секторов экономики. В последние десятилетия двадцатого века произошла интеграция смешанных экономик и социально ориентированных типов хозяйствования. Интересы личности с ее многосторонними потребностями

выдвигаются в центр социально-экономического развития. В рамках данной экономической системы происходит размывание четких ролей и традиционных функций экономических субъектов: домашних хозяйств, фирм, государства. Так, например, происходит перераспределение социальной функции между государством и производственной структурой.

В рамках теории социально ориентированной смешанной экономики, получила развитие концепция субсидиарного социального государства. Впервые о необходимости движения России к субсидиарному социальному государству было сказано в «Плане действий Правительства в области социальной политики и модернизации экономики» летом 2000 года. Основу этой теории составляет тезис о том, что государство обеспечивает перераспределение социальных расходов в пользу самых уязвимых групп населения при одновременном сокращении социальных трансфертов обеспеченным семьям. При такой модели, граждане, имеющие достаточно высокие доходы, должны самостоятельно оплачивать практически все расходы по оплате жилья и коммунальных услуг, получению профессионального образования, а также значительную долю расходов на медицинское обслуживание, школьное образование, пенсионное страхование. Эта часть социальных благ должна предоставляться преимущественно через предприятия.

В последнее время все чаще ставится под сомнение роль прибыли в качестве основной цели деятельности фирмы. Смена социальных приоритетов приводит к пониманию негативных побочных эффектов гонки за прибылью: загрязнение окружающей среды, монополизация рынков, усиление дифференциации доходов населения. Сегодня считается, что фирма должна принять на себя «социальную ответственность».

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

## **Тема 7 Человеческий и социальный капитал**

### *Упражнение «Стратегии поведения на рынке труда»*

**Представленные стратегии поведения на рынке труда позволяют определить социально-психологическую готовность той или иной части населения совершенствовать свой профессионально-квалификационный потенциал, развивать личный человеческий, социальный капитал. Ознакомьтесь с представленным текстом, дайте письменные ответы на следующие вопросы:**

- 1. Какова ваша стратегия?**
- 2. Какие, на ваш взгляд, стратегии преобладают в российском обществе?**
- 3. Могут ли быть предприняты какие либо действия для изменения сложившейся ситуации?**
- 4. Какая из представленных стратегий в большей степени нацелена на развитие социального капитала?**

Часто при определении позиции людей на рынке труда выделяют стратегии их поведения. Под «стратегией» подразумевается мотивированное поведение индивида, направленное на достижение его жизненных целей, реализацию интересов и ценностей. В основу выделения типа стратегии на рынке труда ставятся следующие критерии: интенсивность профессиональной мобильности, мотивы мобильности, наличие периодов повышения квалификации и переобучения, готовность сменить специальность, влияние семьи на трудовую карьеру, наличие альтернативных источников материальной поддержки, самооценка своих трудовых возможностей, профессиональных и жизненных ценностей. Типы стратегий:

1. «Стабильные». Очень редко меняют место работы, особенно по собственному желанию. Если все же меняют – то по очень веской причине, например, по состоянию здоровья или из-за очень неудобного режима работы. Для них характерна довольно высокая профессиональная мотивация, лояльность в отношении к профессии и к конкретной фирме. На рынке труда оказываются в результате сокращений. Чаще всего пытаются найти работу именно по своей специальности. Данная категория представлена в основном людьми старше 45 лет, для которых проблема возрастных ограничений при приеме на работу весьма актуальна. Столкнувшись с невозможностью трудоустроиться по специальности, они выражают готовность работать с понижением статуса. Женщины этой категории в целом более активны в поиске рабочего места. Пожилые, как правило, просто стоят на бирже труда, ожидая своевременного или досрочного выхода на пенсию.

2. «Коммерсанты поневоле». Эта стратегия представляет собой «отклоняющийся вариант» предыдущей. До кризиса трудовое поведение сводилось к обычной модели многолетней работы на одном предприятии. Но период реформ, кризис, падение и задержки заработной платы, вынужденные отпуска заставили представителей этой группы на активные действия по самообеспечению. Наиболее легкий и распространенный путь – челночная торговля. Это вынужденная мера, и воспринимается работниками именно как таковая. Хотя торговля идет с переменным успехом, есть сильное желание вернуться к предыдущей модели. Регистрация на бирже труда – не способ получения пособия, а путь поиска работы. Помимо собственной торговли, возможно участие в чужих коммерческих проектах, но вся эта деятельность не приносит ни удовлетворения, ни значительного дохода. «Переквалификация» в мелкие бизнесмены не происходит, торговля перемежается другими способами подработки.

3. «Профессионалы». Налицо очень сильная профессиональная мотивированность, при этом, где работать – не так важно, важно – кем. Иногда заняться избранной профессией удастся не сразу, а приходится сначала пройти несколько промежуточных этапов, направленных на достижение этой цели. При горизонтальной профессиональной стратегии любимая профессия как бы отделяется от заработка (можно заработать деньги одним видом деятельности, но затем вернуться к любимой профессии). При вертикальной

профессиональной стратегии предполагается, что любимая работа, должна приносить определенный доход. Подработки бывают преимущественно по специальности

4. «Кормильцы». Главный фактор, определяющий стратегию на рынке труда – обеспечение семьи. Смена мест работы подчинена желанию найти более достойный заработок. Для женщин существенным оказывается такой фактор, как близость места работы к дому. По преимуществу стараются работать по специальности, но в случае невозможности найти подходящее место пригодной оказывается любая работа.

5. «Летуны». Стратегия предполагает частую и легкую смену рабочих мест – как по своей специальности, так и по другим. Профессиональная мотивированность у них очень слабая, других очевидных ценностей, которые легли бы в основу жизненной стратегии, также не обнаруживается. Смена работ по самым разным мотивам – материальные притязания, конфликты, неудовлетворенность коллективом. Специальности легко меняются, подработок не ищут.

6. «Выпускники». Речь идет об определенной категории молодых людей, попавших на биржу труда сразу после окончания среднего или высшего профессионального учебного заведения. Услугами государственной службы занятости, как правило, пользуются выпускники, которым родственники по своим каналам не могут найти подходящее место работы. представления о предпочитаемом месте работы самые неопределенные. Полное отсутствие опыта работы сильно снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Поведенческие модели могут быть различными – от полностью пассивной (использование только возможностей биржи труда, нерегулярные приработки), до попытки переквалифицироваться, чтобы повысить свои шансы на рынке труда. Но в любом случае, как правило, стратегия носит несколько хаотичный характер и не нацелена на достижение какой-то конкретной профессиональной позиции.

7. «Гедонисты». Поведение на рынке труда определяется поиском наиболее комфортных условий для «самореализации», которая определяется преимущественно через сферу досуговых интересов. Характерны перерывы в трудовом стаже, когда проедаются сбережения. Отсутствует ориентация на стабильную занятость, главным в работе является заработок. Ключевой момент перемены мест – стало неинтересно. Благодаря интенсивной «культурной жизни» имеются довольно широкие социальные сети, которые успешно задействуются с целью трудоустройства.

8. «Меркантильные». Главная жизненная ценность – деньги, стратегия на рынке труда целиком подчинена поиску наиболее выгодной в этом смысле работы. Деньги играют роль не столько средства поддержания уровня жизни, сколько важнейшего атрибута самоутверждения в обществе. Поведенческие модели на рынке труда отличаются определенной гибкостью и разнообразием.

*Составлено по: Петунова С.А. «Виды социального поведения безработных» - [http://superinf.ru/view\\_helpstud.php?id=2711](http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=2711)*

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

## **Тема 8 Методы государственного воздействия на процесс формирования человеческого капитала**

*Упражнение «Пути повышения уровня российского человеческого капитала»*

**Внимательно ознакомьтесь с предложенным материалом, дайте письменные ответы на следующие вопросы:**

- 1. Какие направления, на ваш взгляд, наиболее актуальны? С чем вы не согласны?**
- 2. Предложите свою программу конкретных действий по каждому из направлений.**
- 3. Некоторые из приведенных задач уже решаются, в развитии российского ч/к имеют место положительные тенденции, определите их.**

Для решения проблемы роста российского человеческого капитала специалистами в этой области предлагаются следующие действия:

- Разработать концепцию и комплексную программу финансирования и стимулирования роста величины и качества российского человеческого капитала. Начало этой программы – решение государством задач перевода на современные принципы и базу воспитания и образования. Венец завершения программы – создание эффективной инновационной системы и инновационной экономики, создание эффективного государства.
- Разработать общую идеологию государства.
- Осуществить декриминализацию России.
- Кардинально увеличить прямые государственные и частные инвестиции в человеческий капитал.
- Предоставить льготы юридическим и физическим лицам, осуществляющим инвестиции в человеческий капитал.
- Увеличить целевые образовательные детские и юношеские пособия.
- Осуществить компьютеризацию образования.
- Опережающее финансирование образования в области естественных наук.
- Реформировать систему образования в направлении подавления коррупции и закрытия слабых коммерческих вузов.
- Опережающее увеличение финансирования фундаментальных исследований.
- Целевым и адресным образом финансировать возврат ведущих российских ученых на родину.
- Опережающее увеличение финансирования труда эффективных научных работников.
- Ускоренно создавать национальную инновационную систему.
- Ускоренно создавать национальную венчурную систему.

- Создавать эффективную государственную просветительскую систему, направленную на пропаганду знаний, рост авторитета профессионалов высокой квалификации.
- Создавать технополисы, в том числе, на базе существующих Академгородков и университетских городков.
- Осуществлять эффективную трансформацию медицинского обслуживания населения.

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

## **VI. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВАРИАТИВНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

### **Тема 1 Многогранная роль человека в информационном обществе**

*Кейс «Способы формирования ЧК»*

**Внимательно прочтите предлагаемый материал, дайте развернутые ответы на следующие вопросы:**

- 1. В чем преимущества и недостатки такого способа формирования совокупного человеческого капитала?**
- 2. Могут ли рыночные субъекты самостоятельно позаботиться о развитии кадрового потенциала страны?**
- 3. Какова роль государства в развитии человеческого капитала?**

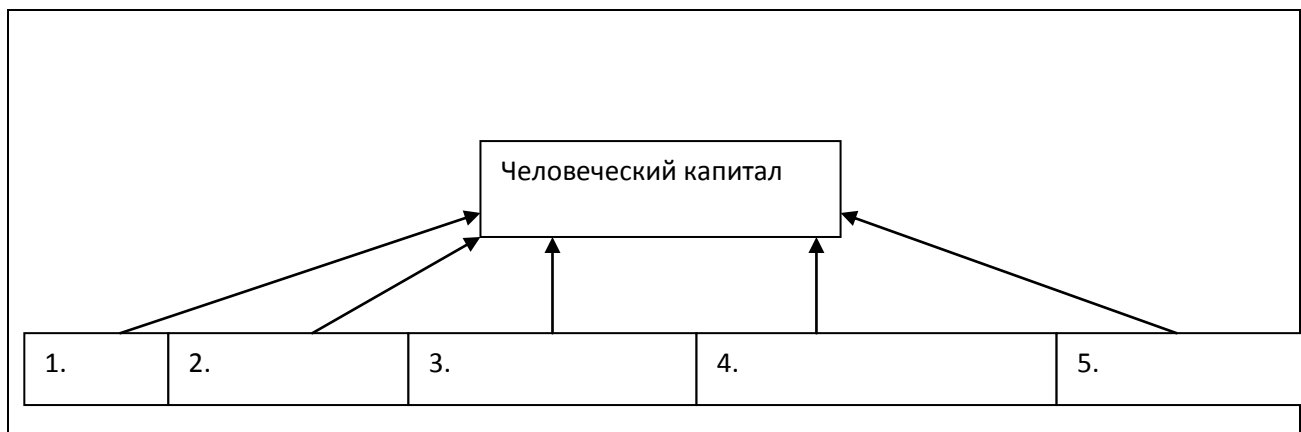
Современной экономике известны истории, когда целые страны создают себе кадровый потенциал, поощряя работу своих граждан в развитых странах. Таким путем шел, например, Тайвань. Переход к высокотехнологичному росту на Тайване начался с принятия первой «программы научного развития» в 1959 г. Позже были созданы зоны экспортно-ориентированного производства, в первую очередь, это - электроника и полупроводники, которые и по сей день составляют основу тайваньского технологического бизнеса. В создании такого рода отраслей кадровый потенциал едва ли не основной фактор экономического развития. Процесс его формирования прошел довольно быстро. Уже с середины 70-х гг. Тайвань располагал большим количеством кадров, работавших в электронной индустрии США. Многие из создателей электронной промышленности Тайваня начинали свою карьеру в ведущих университетах и высокотехнологических компаниях США. Во многом по этому пути формирования кадров в технологических отраслях шел Китай. «Донором» знаний выступают крупные научные центры США и Европы.

**Максимальная оценка – 5 баллов.**

### **Тема 2 Производство человеческого капитала. Инвестиции в эту сферу**

*Упражнение «Источники накопления человеческого капитала»*

**Заполните схему 1. Схема определяет основные источники накопления человеческого капитала по группировкам затрат на соответствующие направления, приведенные в «Российском статистическом ежегоднике. Заполните блоки, Какие источники, на ваш взгляд, можно добавить?**



*Схема 1. Источники накопления человеческого капитала*  
**Максимальная оценка – 5 баллов.**

### **Тема 3 Показатели и методы оценки человеческого капитала.**

#### **Задание и рекомендации к его выполнению:**

Предложите свой вариант задачи, с использованием формул по оценке человеческого капитала (с решением).

**Максимальная оценка – 5 баллов.**

#### *Упражнение «Показатели совокупного ЧК РФ»*

Можно осуществить классификацию показателей, которая позволила бы дать комплексную оценку человеческого капитала на разных уровнях народного хозяйства. Можно выделить 3 основных способа группировки показателей:

1. По активам (фондам) человеческого капитала:
  - Фонд подготовки на производстве;
  - Фонд здоровья;
  - Фонд миграции;
  - Образовательный фонд и т. д.
2. По уровню агрегирования:
  - Микроуровень (для характеристики ЧК отдельных индивидов и фирм);
  - Мезоуровень (для характеристики ЧК крупных корпораций и регионов);
  - Макроуровень (для характеристики совокупного ЧК в масштабах национальной экономики);



– Мегауровень (для характеристике объединенного ЧК в мировом масштабе).

3. По способу измерения:

– Натуральные;

– Стоимостные, которые в свою очередь можно классифицировать по этапам инвестиционного процесса (показатели объема вложений в ЧК, показатели объема величины накопленного ЧК, показатели эффективности функционирования ЧК).

Кроме того, в некоторых случаях, целесообразно применять дополнительные классификации показатели ЧК по соответствующим признакам:

4. По возможности количественной интерпретации:

– Количественные;

– Качественные.

5. По степени непосредственной характеристики ЧК:

– Прямые;

– Косвенные.

6. По способу получения показателей:

– Эмпирически наблюдаемые (статистические);

– Расчетные (по предыдущим);

– Оценочные (на основе экспертных оценок).

**Примеры показателей, агрегированных на макроэкономическом уровне, представлены в таблицах 1 и 2.**

**Вам рекомендуется выполнить следующие задания:**

**1. Подберите статистические данные, характеризующие «Образовательный фонд» и «Фонд здоровья» населения РФ за 2014 г. Для этого используйте данные официальной статистики: Сайт Федеральной службы государственной статистики - [www.gks.ru](http://www.gks.ru); Сайт Статистика российского образования – [www.stat.edu.ru](http://www.stat.edu.ru).**

**2. Какие показатели, на ваш взгляд, могли бы дополнить оценку совокупного человеческого капитала РФ?**

**3. Какие вы можете определить проблемы получения необходимых статистических данных?**

Таблица 1.

**Основные показатели оценки ЧК, выделяемые на макроуровне.  
Образовательный фонд.**

Натуральные показатели	Стоимостные показатели
1. Численность учебных заведений (по уровням).	1. Объем и доля расходов на образовательные программы в ВВП в целом и по уровням.
2. Численность учителей и профессорско-преподавательского состава и их доля в занятом населении.	2. Расходы в расчете на 1 обучаемого в учебных заведениях по уровням (в год).
3. Численность выпускников учебных заведений (по уровням).	3. Фонд образования (число человеко-лет обучения * стоимость обучения каждого уровня).
4. Общая численность студентов на 100 тыс. населения.	4. Образовательная емкость ВВП (фонд образования / ВВП).
5. Средняя продолжительность обучения населения.	

Таблица 2.

**Фонд здоровья**

Натуральные показатели	Стоимостные показатели
1. Средняя продолжительность жизни.	2. Объем и доля расходов на здравоохранение и физкультуру в ВВП (по источникам).
2. Смертность населения по разным причинам.	3. Потери ВВП из-за нетрудоспособности и смертности в трудоспособном возрасте.
3. Естественный прирост\убыль населения.	4. Расходы на профилактические мероприятия и пропаганду здорового образа жизни.
4. Численность и доля трудоспособного\нетрудоспособного населения.	5. Расходы на экологические программы.
5. Уровень заболеваемости населения.	
6. Уровень психического здоровья.	
7. Потери рабочего времени по причинам болезни. Травм и ухода за больными.	
8. Уровень суицида.	
9. Распространенность вредных привычек.	
10. Экологические условия жизни.	
11. Показатели потребления основных продуктов питания.	
12. Доля призывников (не) годных к службе в армии.	
13. Масштабы профилактических мероприятий.	
14. Уровень развития массовой физической культуры и спорта.	

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

**Тема 4 Проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств.**

*Упражнение «Дифференциация заработной платы»*

**Уровень образования и размер заработной платы. Проанализируйте данные, представленные в таблице (Таблица 1). Дайте ответы на следующие вопросы:**

1. Почему отдельные люди зарабатывают больше чем другие?
2. Оправдано ли такое соотношение?
3. Что вы сами готовы предпринять для увеличения вашего ЧК и повышения вашей будущей заработной платы?

Регрессионный анализ уравнения заработной платы, выполненный Д. Нестеровой и К. Сабирьяновой, показал, что в 1994-1996 годах норма отдачи от инвестиций в образование составляла 6-8% прироста заработной платы на каждый дополнительный год образования.

Сегодня средняя заработная плата работников со средним образованием составляет 61% заработной платы работников с высшим образованием. Причем возрастные профили заработной платы работников с разным уровнем образования имеют схожий рисунок, свидетельствующий о том, что резкое снижение заработной платы после 40-45 лет характерно для профессионально занятых с любым уровнем образования.

*Таблица 1*

**Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования (по результатам выборочных обследований организаций за октябрь; рублей)**

	2007	2011
Все работники	13570	15430
в том числе имеющие образование:		
высшее профессиональное	17799	20127
среднее профессиональное	11830	11384
начальное профессиональное	12136	8899
среднее (полное) общее	11787	8558
не имеют основного общего	8997	7457

*По данным Росстата.*

**Проанализируйте данные, представленные в таблице (Таблица 2).  
Дайте ответы на следующие вопросы:**

1. Как соотносятся заработки мужчин и женщин?
2. Чем это объясняется?
3. В каких сферах деятельности заработная плата женщин меньше всего отстает от заработной платы мужчин?

**Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по обследованным видам экономической деятельности (по результатам выборочных обследований организаций за октябрь; в процентах)**

	2007	2011
<b>Всего по обследованным видам экономической деятельности</b>	<b>63,1</b>	<b>68,9</b>
Добыча полезных ископаемых	75,9	85,9
Обрабатывающие производства	67,6	78,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	81,2	93,5
Строительство	79,2	88,6
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	68,6	69,8
Гостиницы и рестораны	72,9	75,9
Транспорт и связь	70,0	65,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	79,1	75,9
научные исследования и разработки	69,6	69,0
Образование	89,3	79,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	85,1	88,8
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	63,5	64,3

*По данным Росстата.*

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

**Задание и рекомендации к выполнению:**

**Подготовка реферативного обзора по следующим темам:**

- 1. Участие населения в финансировании образования.**
- 2. Механизм совместного финансирования учреждений здравоохранения.**
- 3. Налоговое стимулирование инвестиций в образование.**
- 4. Налоговое стимулирование инвестиций в здравоохранение.**
- 5. Угрозы, связанные с коммерциализацией образования.**
- 6. Угрозы, связанные с коммерциализацией здравоохранения.**

**Рекомендации по написанию реферативного обзора:**

Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по периодическим изданиям за последние 2–3 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных Интернет-сайтах.

Объем обзора: от 6 до 10 страниц (Редактор Word, формат RTF. Шрифт Times New Roman– 14; межстрочный интервал – одинарный. Выравнивание по ширине страницы. Красная строка – 1,25 см Размеры полей 2 см с каждой стороны.)

Структура обзора: введение, основная часть, заключение.

Во введении студент обосновывает актуальную выбранной темы, свое отношение к данной проблемной тематике.

По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану:

1. Проблема, которую рассмотрел автор в статье.
2. Актуальность и содержание рассматриваемой проблемы.
3. Решение проблемы, предлагаемое автором статьи.

В заключительной части обзора студент дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях.

В библиографическом списке обязательно указываются: фамилии и инициалов автора, названия работы, наименования, года и номера периодического издания.

**Образец оформления титульного листа:**

**РЕФЕРАТИВНЫЙ ОБЗОР ПЕРИОДИЧЕСКИХ ИЗДАНИЙ**  
по дисциплине ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА

ТЕМА « \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ »

Выполнил: студент \_\_\_ курса \_\_ группы  
\_\_\_\_\_ факультета  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.)

Проверил: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

Санкт-Петербург  
2015

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

**Тема 5 Производство человеческого капитала на уровне фирмы**  
*Кейс «Социальная ответственность бизнеса»*

**Ознакомьтесь с представленным материалом, дайте письменные ответы на следующие вопросы:**

1. Как в России соотносятся сферы социальной ответственности бизнеса и государства?
2. Есть ли необходимость в развитии социальной ответственности российских фирм? Если, да, то по каким направлениям?

Социальная ответственность бизнеса существенно смягчает неравенство в обществе, зачастую обеспечивая ту часть потребности в социальных услугах, которая в силу тех или иных причин не удовлетворяется государством. При

этом активность фирм не «замещает» деятельность государства, а дополняет его, делит с ним социальную ответственность. Границы ответственности государства и бизнеса в социальной сфере подвижны. При этом важно, чтобы это была одна общая граница, а не две, между которыми существует некая «ничейная» зона. Следить за тем, чтобы таких зон не возникало, и, соответственно, не допускать этого должно, конечно же, государство. Роль бизнеса здесь вторична, хотя и существенна, а в некоторых случаях, особенно когда речь идет об инвестициях в человеческий капитал, – незаменима.

**Максимальная оценка – 10 баллов.**

## **Тема 6 Проблемы развития интеллектуального капитала предприятия**

*Кейс «Обучающаяся организация»*

**Задание и рекомендации к его выполнению:**

- 1. Ознакомьтесь с представленной характеристикой обучающейся организации.**
- 2. Какие российские организации сегодня можно назвать обучающимися?**
- 3. Определите перспективы развития подобных организаций в среде российского бизнеса.**

Чтобы адекватно отвечать на вызов современности, каждая компания должна превратиться в организацию, где происходит непрерывающийся процесс обучения всех работников из всех подразделений, то есть превратиться в обучающуюся организацию. Такую организацию характеризуют:

- формирование видения будущего данной организации, разделяемое большинством работников;
- способность передавать знания от одного работника к другому и обучаться командой;
- системное мышление сотрудников, то есть способность видеть события и вещи не как цепочку событий, а как сложную структуру, характер взаимодействия элементов которой не линеен и цикличен;
- действенные стимулы совершенствования мастерства и квалификации сотрудников.

**Максимальная оценка – 5 баллов.**

## **Тема 7 Человеческий и социальный капитал**

*Упражнение «Управление основанное на соучастии»*

**Ознакомьтесь с представленной информацией, дайте письменные ответы на представленные вопросы:**

- 1. Можно ли говорить, что подобные изменения действительно происходят в российской сфере управления персоналом? Наблюдаете ли вы в своей профессиональной среде подобные изменения?**

## **2. Какие меры, на ваш взгляд, должны принимать компании, в заявленных условиях?**

Изменения, происходящие в рамках постиндустриальной экономики, требуют перехода от авторитарной системы управления к обширному, ориентированному на человека, основанному на соучастии стилю управления. В этой системе человек получает поддержку, содействие от множества отделений, не работает по одному вертикальному подчинению, а включен в горизонтальную линию взаимодействия. Следуя данным изменениям в стиле управления, происходит перенос акцента. Интуиция становится очень ценным качеством менеджера, отдельного работника, так как избыток информации, фактов и мнений требует способности выделять сущее среди противоречивых данных.

Соучастие, как подход к управлению, развивается в системе новой, идеальной концепции самоуправления: работники ответственны и инициативны, контролируют свою работу, воспринимают управляющих как учителей и помощников, а не как надзирателей. Самоуправление подразумевает, что работники компетентны, самоуверенны, независимы, и, что люди исполняют обязанности лучше, когда управляют сами собой. При этом представляется, что люди желают:

- работать с теми, кто обращается с ними уважительно;
- выполнять интересную работу;
- быть отмеченными за хорошую работу;
- иметь шанс развивать свое мастерство;
- работать на людей, прислушивающихся к идеям о том, как сделать работу лучше;
- иметь возможность самоутвердиться;
- иметь возможность видеть результаты своего труда;
- работать под началом квалифицированного, умелого менеджера;
- быть лучше информированными о будущем.

В основании всех этих положений тот факт, что сегодня работники желают иметь от работы не только доход. Они хотят получить возможность самовыражения и признания своей уникальности, ценности, выделяться в обществе.

**Максимальная оценка: 5 баллов.**

## **Тема 8 Методы государственного воздействия на процесс формирования человеческого капитала**

**1. Задание и рекомендации к его выполнению: Используя данные таблицы 1. и самостоятельно подобранных статистических показателей напишите аналитическую справку о государственных расходах на образование и здравоохранение за период 200-2014гг. При проведении работы по подбору показателей используйте данные Росстата ([www.gks.ru](http://www.gks.ru)).**

Таблица 1.

**Государственные расходы на образование по подразделам классификации расходов бюджетов (миллиарды рублей)**

	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Консолидированный бюджет РФ и бюджеты государственных внебюджетных фондов	214,7	801,8	1893,9	2231,8
Дошкольное образование	32	113	321	394,7
Общее образование	107,9	356	827,4	989,7
Начальное профессиональное образование	13,4	39,4	61,7	62,4
Среднее профессиональное образование	10,2	43,3	102,1	115,3
Высшее послевузовское профессиональное образование	24,4	125,9	377,8	416,8
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	1,4	6,7	13,2	16
Молодежная политика и оздоровление детей	-	24,8	49,5	57,3
Прикладные научные исследования в области образования	-	1,8	15,7	20,2
Другие вопросы в области образования	25,4	90,8	126,1	159,2

**Аналитическая справка представляет собой документ, в котором указываются данные исследований, проведенных в той или иной области. Объем справки, а также ее форма жестко не регламентируется. Основные элементы аналитической справки: введение, основная часть, заключение. Аналитическая справка обязательно содержит прогнозы и выводы, в ней излагаются определенные рекомендации. Среди основных требований к работе следует выделить: логичность и последовательность в изложении материала, наличие аргументов, точность проведенной оценки.**

**Максимальная оценка: 10 баллов.**

**2. Задание и рекомендации к его выполнению: подготовка устных докладов по следующим темам:**

- «Уровень образования, состояние здоровья и дифференциация доходов населения»,
- «Участие предприятий в формировании человеческого капитала»,
- «Развитие внутрифирменного обучения: опыт российского бизнеса»,
- «Государственные программы, направленные на развитие человеческого капитала»,
- «Национальные проекты с позиции развития человеческого капитала».

**Максимальная оценка: 5 баллов.**



## **VII. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ И ПРИМЕРНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ИТОГОВОГО ТЕСТИРОВАНИЯ**

### **Вопросы для подготовки к зачету**

1. Основные характеристики информационной экономики.
2. Исследование творческих способностей человека в рамках классической и неоклассической школы.
3. Основные подходы к исследованию человеческого капитала (западные и отечественные традиции).
4. Модель производства человеческого капитала Л. Туроу.
5. Модель производства человеческого капитала Бена-Порэта.
6. Функциональный кругооборот человеческого капитала.
7. Временный оборот рабочей силы.
8. Классификация показателей оценки человеческого капитала.
9. Показатели образовательного фонда и фонда здоровья.
10. Особенности инвестиций в человеческий капитал.
11. Классификация инвестиций в человеческий капитал.
12. Оценка человеческого капитала на основе формулы Г. Беккера.
13. Оценка человеческого капитала при помощи формулы М. Фридмена.
14. Причины и направления формирования человеческого капитала в производственных структурах.
15. Особенности общей и специальной подготовки на предприятии.
16. Понятие и структура интеллектуального капитала предприятия.
17. Структура человеческого капитала управленческой команды.
18. Элементы интеллектуального капитала.
19. Стратегии управления знаниями на предприятии.
20. Взаимоотношения между благосостоянием и человеческим и социальным капиталом.
21. Методы государственного воздействия на процесс формирования человеческого капитала.
22. Состояние совокупного человеческого капитала в России.

### **Примерные тестовые задания для проведения зачетной работы**

1. Американский социолог А. Тоффлер выделил 3 стадии человеческого развития, какая указана неверно?  
А. Аграрная.  
Б. Индустриальная.  
В. Первобытнообщинная.  
Г. Информационная.

2. Инвестиционный период у человеческого капитала значительно ..., чем у физического капитала.
- А. длиннее
  - Б. короче
  - В. сложнее
  - Г. интереснее
3. В модели производства человеческого капитала Л. Туроу ключевым понятием выступают
- А. Врожденные способности.
  - Б. Экономические способности.
  - В. Приобретенные способности.
  - Г. Выдающиеся способности.
4. Процесс создания производственных способностей человека посредством инвестиций называется
- А. Внутрифирменным обучением.
  - Б. Оборотом человеческого капитала.
  - В. Реализацией человеческого капитала.
  - Г. Производством человеческого капитала.
5. К стоимостным показателям образовательного фонда следует отнести
- А. Численность учащихся учебных заведений
  - Б. Образовательная емкость ВНП
  - В. Объем государственных расходов на образовательные программы.
  - Г. Средняя продолжительность обучения населения.
6. К стоимостным показателям фонда здоровья следует отнести
- А. Масштабы профилактических мероприятий.
  - Б. Потери ВВП из-за потери трудоспособности населения.
  - В. Уровень заболеваемости населения.
  - Г. Расходы на профилактические мероприятия.
7. При определении величины человеческого капитала используют показатели
- А. Натуральные.
  - Б. Вероятностные.
  - В. Стоимостные.
  - Г. Абсолютные.
8. Фирмы будут обеспечивать больший размер заработной платы персоналу с ... подготовкой
- А. общей
  - Б. нулевой
  - В. специальной

Г. максимальной

9. Фирмы, стремящиеся к максимизации прибыли, продолжают финансирование обучения своих сотрудников до тех пор, пока предельные доходы от обучения равны

А. Предельному продукту труда.

Б. Предельным издержкам на обучение.

В. Совокупным издержкам фирмы.

Г. Предельной выручке от обучения.

10. Организацию, в которой происходит непрекращающийся процесс обучения всех сотрудников всех подразделений принято называть

А. Передовая организация.

Б. Инновационная организация

В. Обучающаяся организация.

Г. Образовательная организация.

