

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

Кафедра менеджмента

О.П. Богданова

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ
КАПИТАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Методические указания по проведению практических занятий и
организации самостоятельной работы магистрантов**

Томск 2018

Богданова Ольга Петровна

Стратегическое управление человеческим капиталом в организации: методические указания по проведению практических занятий и организации самостоятельной работы магистрантов. – Томск: Изд-во ТУСУР, 2018 – 19 с.

Методические указания предназначены для проведения практических занятий и организации самостоятельной работы магистрантов по курсу «Стратегическое управление человеческим капиталом в организации». Составлены в соответствии с основными разделами рабочей программы данной дисциплины. Могут использоваться студентами всех форм обучения.

Методические указания содержат вопросы, практические задания, зачеты и кейсы для подготовки к практическим занятиям и самостоятельной работы магистрантов, темы для написания докладов, перечень контрольных вопросов, тесты для самопроверки и рекомендуемую литературу.

Содержание

1. Введение.....	4
2. Организация практических занятий по дисциплине.....	5
Тема 1. Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК).....	5
Тема 2. Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России.....	6
Тема 3. Сущность основных видов человеческого капитала организации.....	7
Тема 4. Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации.....	9
Тема 5. Управление инвестициями в человеческий капитал организации.....	11
3. Организация самостоятельной работы студентов.....	13
4. Тесты для самопроверки.....	15
5. Рекомендуемая литература.....	19

1. Введение

Цель учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческим капиталом в организации» - приобретение слушателями магистратуры знаний и целостного представления о человеческом капитале, методах его формирования, развития и оценки, а также приобретение практических навыков в области формирования и последующей актуализации корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений.

Основными задачами дисциплины являются:

- изучение теоретических и методических основ стратегического управления человеческим капиталом организации;
- формирование навыков использования методов формирования, развития и оценки человеческого капитала организации;
- изучение особенностей развития национального человеческого капитала в России;
- формирование способности разрабатывать корпоративную стратегию и программу организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию;
- формирование способности разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики их преподавания.

При изучении данной дисциплины предполагается использование методов активного и интерактивного обучения: проблемных лекций, решение ситуационных кейсов и задач, выполнение заданий на примере реальных организаций, дискуссионное обсуждение изучаемых вопросов, не имеющих однозначного решения, командная работа и разработка мероприятий по совершенствованию различных аспектов деятельности организаций.

Программа изучения курса также предполагает систематическую самостоятельную работу магистрантов по определенным темам и разделам дисциплины, которая требует более глубокой подготовки к практическим занятиям, качественному выполнению индивидуальных и групповых заданий, промежуточному и итоговому контролю.

Формой контроля полученных знаний является письменное тестирование, контрольная работа и зачет по завершению изучения всего курса.

2. Организация практических занятий по дисциплине

Успешное освоение дисциплины «Стратегическое управление человеческим капиталом в организации» предполагает активную работу магистрантов на всех аудиторных занятиях, решение задач и кейсов, выполнение контрольных мероприятий и планомерную самостоятельную работу по всем изучаемым темам.

Тема 1. Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК)

Вопросы для повторения:

1. Объясните сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Какие факторы явились предпосылками ее создания?
2. Как проходила эволюция концепции ЧК?
3. Что такое человеческий капитал? Приведите разные определения данного понятия. Какие из них сегодня наиболее актуальны?
4. В чем сущность новой модели использования и развития человеческого капитала?
5. Охарактеризуйте базовые компоненты структуры человеческого капитала.
6. Какова роль ЧК в развитии современной организации и экономики в целом?
7. В чем сходство и отличие ЧК от других видов капитала?

Примеры практических заданий:

Задание 1. Темы для докладов:

- Качества работника, наиболее востребованные в «новой экономике».
- Проблема образовательной мобильности.
- Теория человеческого капитала Г.Беккера.

Задание 2. Решение кейсов (пример):

Рассмотрите ситуацию и ответьте на вопросы:

Джон Перкинс (возраст — 50 лет) более десяти лет занимал должность помощника менеджера филиала одного из крупных американских банков. Джон не отличался интересом к работе, поэтому менеджер, которому он в данный момент подчинялся, старался сделать все, чтобы избавиться от некомпетентного сотрудника, переводя его во вновь открываемый филиал (за время работы Джон сменил восемь городов). Менеджер девятого, попытка которого избавиться от Джона не удалась, решил попытаться «достучаться» до сотрудника. Ему было известно, что Джон не имеет материальных проблем,

потому что получил приличное наследство и владеет несколькими многоквартирными домами, которыми управляет жена. Двое его детей закончили колледж и имели хорошие доходы. Таким образом, материальные потребности Джона были удовлетворены.

Время от времени Джон развивал на работе бурную деятельность, но через несколько недель его вновь охватывала апатия. После тщательного анализа ситуации менеджер пришел к выводу, что, хотя потребности Джона в материальных ценностях удовлетворены, он, возможно, нуждается в большем признании; руководитель начал работать в этом направлении. В первую годовщину открытия филиала менеджер устроил вечеринку для сотрудников. Он попросил кондитера приготовить большой торт и кремом вывести на нем финансовый коэффициент, характеризовавший работу «трудного» подчиненного. Признание заслуг и поддразнивание коллег произвели на Джона большое впечатление. Дальнейшие усилия менеджера в том же направлении привели к существенному изменению поведения сотрудника, и через два года Дж. Перкинс занял пост менеджера другого филиала.

Вопросы и задания к кейсу:

- 1) В чем основная заслуга «девятого» менеджера? Обоснуйте его видение концепции человеческого капитала.
- 2) Какие конкретно методы и приемы из «арсенала» HR-менеджмента он применил в работе с Джоном Перкинсом?
- 3) Какие виды человеческого капитала организации активизировал менеджер?

Тема 2. Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России

Вопросы для повторения:

1. Что такое национальный человеческий капитал? Как он формируется?
2. Как используется человеческий капитал в инновационной экономике? (экономика знаний, венчурный бизнес и пр.)
3. Охарактеризуйте методы измерения национального человеческого капитала. (Кендрик, Маллиган, Методика Всемирного банка и пр.)
4. Индекс развития человеческого потенциала.
5. Проанализируйте стоимость национального человеческого капитала разных стран мира.
6. В чем заключается проблема отрицательного и пассивного человеческого капитала для экономики страны.
7. Стоимость человеческого капитала в России.
8. Охарактеризуйте условия развития человеческого капитала в современной России. Приведите статистику.

Примеры практических заданий:

Задание 1. Объясните, почему Концепция человеческого капитала имеет большое значение для изучения таких проблем национальной экономики, как:

- обеспечение экономического роста,
- распределение доходов,
- формирование эффективного рынка труда,
- инвестирование в систему образования и здравоохранения

Задание 2. Групповая работа (пример заданий):

1. Приведите примеры государственных социальных программ, которые сегодня реализуются в России.
2. В чем суть данных программ?
3. На поддержку каких слоев населения они направлены?

Задание 3. Решение задач (пример):

Исходные данные. Фактический валовой национальный продукт (ВНП) составляет 750 млрд. дол. Естественный уровень безработицы - 5%, фактический уровень безработицы - 9%.

Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

Методические указания:

Согласно закону Оукена, превышение фактического уровня безработицы над естественным на 1% влечет за собой отставание фактического объема ВНП от потенциального на 2,5%.

В нашем примере фактический уровень безработицы превышает естественный на 4% (9% - 5%), следовательно, фактический объем ВНП отстает от потенциального на 10% ($2,5 * 4$), что составляет 75 млрд. долл. ($750 \text{ млрд.} * 10\%$).

Ответ. В стране недопроизведено продукции на 75 млрд. долл.

Тема 3. Сущность основных видов человеческого капитала организации

Вопросы для повторения:

Охарактеризуйте сущность и значение основных видов ЧК фирмы:

1. Капитал здоровья
2. Трудовой капитал
3. Интеллектуальный капитал
4. Организационно-предпринимательский капитал
5. Культурно-нравственный капитал

6. Социальный капитал.
7. Бренд-капитал
8. Структурный капитал
9. Организационный капитал

Примеры практических заданий:

Задание 1. Тест «Оценка способностей специалиста для занятия бизнесом».

Задание 2. Найдите в Интернете примеры российских и зарубежных компаний, инвестирующих в капитал здоровья. Сделайте доклад и презентацию.

Задание 3. Доклад на тему «Условия поступления и обучения в аспирантуре ТУСУР».

Задание 4. Решение задач (пример):

Исходные данные. В процессе анализа фактической текучести (для этого использованы отчетные данные, приказы об увольнении - чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров - для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было проведено социологическое исследование с охватом всех работников) получены следующие данные (см. табл. 1).

Таблица 1

Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть
1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9
2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16
3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5
4 Другие причины	12	2
Итого	83	32

Справка: средняя списочная численность всех работников - 340 чел.

Задание:

1. Рассчитать коэффициенты, характеризующие величину потенциальной и фактической текучести применительно к общей численности уволившись (желающих уволиться), а также по каждой из причин в отдельности. Расчеты представить в виде следующей таблицы (см. табл. 2):

Таблица 2

Причины текучести	$K_{фг}$	$K_{пт}$	$K_{д}$
1.			
2.			
3.			
4.			
Итого			

2. Выявить, какие причины являются наиболее значимыми (для которых наиболее реально перерастание потенциальной текучести в фактическую).

3. Сделайте вывод о кадровой ситуации в данной организации.

Методические указания:

Для характеристики внешнего движения кадров (за пределы предприятия) используется система показателей, куда входят коэффициенты фактической и потенциальной текучести кадров, а также коэффициент действенности (фактической реализации желания уволиться).

Так коэффициент фактической текучести ($K_{фг}$) рассчитывается следующим образом:

$$K_{фг} = Ч_{т} / Ч_{сс}$$

$Ч_{т}$ - численность рабочих, уволившихся по собственному желанию, а также уволенных за нарушение трудовой дисциплины; и - средняя списочная численность работников:

Коэффициент потенциальной текучести ($K_{пт}$):

$$K_{пт} = Ч_{пт} / Ч_{сс}$$

где $Ч_{пт}$ - численность работников, не удовлетворенных своей работой на предприятии и имеющих желание уволиться (определяется, как правило, путем социологического опроса). Коэффициент действенности (реализации желаний) ($K_{д}$):

$$K_{д} = K_{фг} / K_{пт}$$

Знание коэффициента действенности имеет важное значение для прогнозирования реальности перерастания потенциальной текучести в фактическую, особенно в разрезе отдельных причин текучести.

Тема 4. Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации

Вопросы для повторения:

1. Объясните понятие и сущность инвестиций в ЧК.
2. Охарактеризуйте различные классификации видов инвестиций в ЧК.
3. Охарактеризуйте наиболее важные виды инвестиций в ЧК.

4. В чем сходство и отличия инвестиций в ЧК от других видов инвестиций.
5. Как разработать систему выбора приоритетов инвестиций в ЧК?
6. Как выбор приоритетов влияет на выбор корпоративной стратегии организации?
7. Опишите структуру программы организационного развития и изменений.

Примеры практических заданий:

Задание 1. Игра «Trust game» (Игра доверие)

Задание 2. Оцените трудовой потенциал своей группы:

1. Оцените всех студентов группы по следующим критериям:
 - посещаемость занятий (10 баллов);
 - успеваемость (10 баллов);
 - участие в научно-исследовательской деятельности (5 баллов);
 - участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях (5 баллов);
 - дополнительное обучение (курсы) по своему профилю (5 баллов).
2. Определите коэффициент использования трудового потенциала своей группы.

Задание 3. Решение ситуационных задач (примеры):

Ситуация 1.

Исходные данные.

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи.

Какая и почему?

- а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;
- б) «все это мелочи, главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;
- в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;
- г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Ситуация 2.

Исходные данные.

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а) Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;

б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;

в) Выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.;

г) Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Тема 5. Управление инвестициями в человеческий капитал организации

Вопросы для повторения:

1. Перечислите и охарактеризуйте этапы диагностики человеческого капитала.
2. Что такое средний показатель человеческого капитала и как он рассчитывается?
3. Что такое графическое моделирование? Как используется данный метод?
4. Какие показатели эффективности инвестиций используются при оценке ЧК. Какова их специфика в этом случае?
5. Как оценить ущерб от текучести кадров?
6. Как используются факторные модели при оценке ЧК?
7. Оценка рентабельности инвестиций в ЧК.

Примеры практических заданий:

Задание 1. Решение задач (пример):

Оценка результатов деятельности двух кандидатов на вакантное место руководителя отдела сбыта небольшой производственной компании позволила построить графическую модель, представленную на рис. 1.

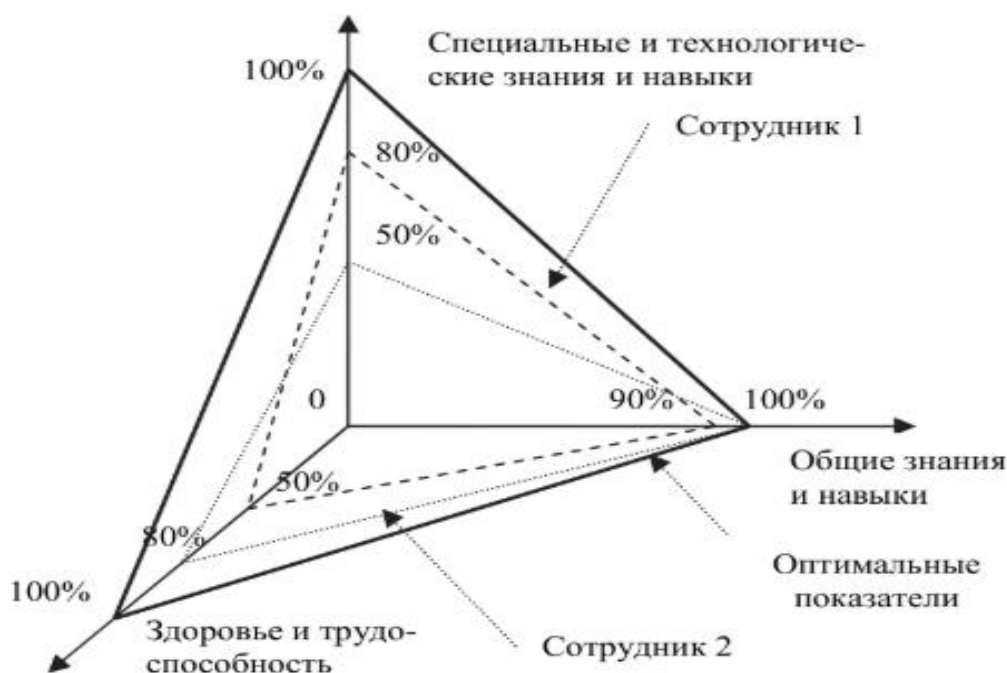


Рисунок 1. Графическая модель диагностики человеческого капитала

Оба кандидата на данный момент времени занимают должности заместителей начальника отдела сбыта (по разным рыночным сегментам).

Составьте краткий отчет о результатах оценки кандидатов для руководителя данной организации (добавьте немного фантазии) по следующему плану:

1. Краткая характеристика кандидатов (личностные и профессиональные качества).
2. Оценка эффективности кандидатов и прогноз дальнейших результатов деятельности.
3. Рекомендации руководителю относительно дальнейшего продвижения кандидатов с четким обоснованием своих выводов.

Задание 2. Работа в парах.

1. Выберите для исследования любую реальную организацию и выполните задания:
2. Дайте краткую характеристику организации.
3. Оцените эффективность использования ЧК в данной организации.
4. Разработайте корпоративную стратегию, максимально ориентированную на развитие человеческого капитала организации.
5. Разработайте программу организационного развития и изменений для данной организации.
6. Подготовьте для защиты доклад и презентацию.

3. Задания для самостоятельной работы

Темы для докладов и самостоятельного изучения

1. Качества работника, наиболее востребованные в «новой экономике».
2. Проблема образовательной мобильности.
3. Теория человеческого капитала Г. Беккера.
4. Методы оценки ЧК основе инвестиционного подхода и на основе подсчета затрат.
5. Методы оценки ЧК по капитализации будущих доходов.
6. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.
7. Понятие и содержание капитала здоровья. Методики оценки рейтинга и потенциала здоровья.
8. Тарифно-квалифицированные справочники: ЕТКС и ЕКС. Использование тарифной сетки в оценке труда.
9. Система грейдов: понятие, сущность, виды, этапы, плюсы и минусы.
10. Особенности инвестиционного процесса в послевузовском образовании. Источники инвестиций в послевузовское образование.
11. Интрапренерство: принципы, формы, организация.
12. Оценка делового климата в коллективе. Методы создания благоприятного делового климата.
13. HR-бренд компании. Формирование бренда персонала и бренда лидера.
14. Заработная плата и стимулирование труда. Схемы участия работников в прибыли.
15. Ролевой анализ и составление ролевого профиля.

Вопросы к зачету

1. Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Какие факторы явились предпосылками ее создания?
2. Эволюция концепции ЧК?
3. Понятие и роль ЧК в развитии современной организации?
4. Сходство и отличие ЧК от других видов капитала?
5. Виды ЧК. Рассмотрите разные классификации.
6. Понятие и сущность инвестиций в ЧК.
7. Национальный человеческий капитал. Индекс развития человеческого потенциала.
8. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.
9. Понятие и содержание капитала здоровья. Методики оценки рейтинга и потенциала здоровья.
10. Стимулирование здорового образа жизни и высокой работоспособности персонала в современных организациях

11. Понятие и подходы к оценке трудового капитала работников.
12. Сущность, методы оценки интеллектуального капитала.
13. Методы, стимулирующие развитие интеллектуального капитала.
14. Сущность и методы оценки организационно-предпринимательского капитала.
15. Методы измерения социального капитала. Оценка отдачи от инвестиций в социальный капитал фирмы.
16. Бренд-капитал как важная составляющая человеческого капитала организации.
17. Экономическая оценка бренд-капитала (гудвилл). В чем выражается отдача от инвестиций в бренд-капитал?
18. Понятие культурно-нравственного капитала и виды культур в бизнесе.
19. Нравственная культура, профессиональная этика и деловая репутация фирмы.
20. Социальные программы и нетрадиционные способы мотивации персонала.

4. Тесты для самопроверки

1. Доктрина развития человеческого капитала предполагает обеспечение постоянной психологической поддержки ...

- а) только менеджеров высшего звена
- б) менеджеров и специалистов
- в) только специалистов и рабочих
- г) всего трудового коллектива

2. Функциональная кадровая стратегия должна быть...

- а) наименее затратной
- б) независимой от деловой стратегии
- в) максимально интегрирована с деловой стратегией организации
- г) максимально креативной

3. Заблаговременное уведомление трудового коллектива предприятия о переходе на новую форму организации труда ...

- а) обязательно
- б) желательно
- в) не обязательно
- г) уведомить необходимо только руководство организации

4. Электронные обучающие ресурсы обеспечивают ... понимание и запоминание

- а) активное
- б) пассивное
- в) эмоциональное
- г) кратковременное

5. При формировании постиндустриального общества решающим фактором производства становится...

- а) капитал
- б) инновации
- в) новые технологии
- г) высококвалифицированный инициативный персонал

6. Творческая интеллектуальная деятельность, которая является уникальным атрибутом человеческого ума, изобретательности, смекалки – это...

- а) интеллектуальный капитал
- б) трудовой капитал
- в) социальный капитал
- г) культурно-нравственный капитал

7. Совокупность учебно-программной и учебно-методической документации, называется...

- а) учебно-методическим пособием
- б) учебно-методическим комплексом
- в) рабочей программой
- г) учебником

8. Оценка персонала, которая производится с целью определения соответствия работника должности.

- а) анкетирование
- б) аттестация
- в) определение коэффициента трудового участия
- г) определение типа темперамента работника

9. Целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников

- а) система управления персоналом
- б) кадровая политика
- в) корпоративная культура
- г) набор персонала

10. Организации и отдельные индивиды осуществляют вложения в человеческий капитал, который предопределяет...

- а) производительность труда
- б) имидж организации
- в) скорость и качество адаптации организации к изменениям внешней среды
- г) все ответы верны

11. Личностно-деятельностный подход к обучению предполагает, что обучающиеся выступают как...

- а) пассивные слушатели
- б) активные творческие субъекты учебной деятельности
- в) активные слушатели
- г) источник проблем преподавателя

12. Совокупность наиболее рациональных способов научной организации труда, обеспечивающих достижение поставленной цели обучения за минимальное время с наименьшими затратами сил и средств – это...

- а) методическое обеспечение
- б) образовательная среда
- в) учебное заведение

г) технология обучения

13. Наиболее затратной для организации является приоритетная стратегическая ориентация на привлечение сотрудников ...

- а) силами собственной кадровой службы
- б) используя услуги муниципальной службы занятости
- в) используя услуги рекрутингового агентства
- г) используя возможности Интернета

14. Нарращивание человеческого капитала связано с уменьшением одного из человеческих благ - ...

- а) удовлетворения потребности в безопасности
- б) здоровья
- в) счастья
- г) свободного времени

15. Для успешного формирования в трудовом коллективе отношений корпоративного духа более целесообразна приоритетная стратегическая ориентация на найм...

- а) преимущественно молодых специалистов
- б) уже состоявшихся специалистов
- в) профессионалов с большим опытом работы
- г) возраст не имеет значения

16. Метод К.Н. Чигоряева основывается на стоимостной оценке величины человеческого капитала исходя из определения трех групп затрат: фонда оплаты труда, затрат на интеллектуальный капитал и...

- а) культурно-нравственный капитал
- б) бренд-капитал
- в) капитал здоровья
- г) предпринимательский капитал

17. Какие задачи позволяет решить оценка руководителей и специалистов по результатам труда? Найдите неверный ответ.

- а) выявить соответствие работника занимаемой должности
- б) выявить резервы повышения производительности труда
- в) оценить вклад каждого в коллективный результат
- г) уволить неугодных работников

18. Какой пункт должен быть последним в схеме организации образовательного процесса?

- а) итоговое занятие
- б) общая рефлексия участников и руководителя учебного процесса

- в) установка на учебу
- г) пленарное заседание

19. Техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций

- а) метод мозгового штурма
- б) метод кейсов
- в) метод Дельфи
- г) метафорическая игра

20. Какие противоречивые черты закрепились в менталитете россиян спецификой его исторического развития?

- а) коллективизм – индивидуализм
- б) трудовая мотивация – иждивенчество
- в) догматизм – стремление к новому
- г) все ответы верны

5. Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Голованова Е.Н., Логач С.А., Хавин Д.В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учеб. пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан и др.; Под общ. ред. проф. А.М. Асалиева - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 88 с. - Режим доступа – <http://znanium.com/bookread2.php?book=413175> (дата обращения – 06.07.18)

Дополнительная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: Учеб. пособие / Бакирова Г.Х. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 591 с. - Режим доступа - <http://znanium.com/bookread2.php?book=882400> (дата обращения – 06.07.18)

2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2017. - 392 с. Режим доступа - <http://znanium.com/bookread2.php?book=415041> (дата обращения – 06.07.18)

3. Кузьмина Н.М., Толстякова О.В. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография /Н.М. Кузьмина, О.В. Толстякова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 94 с. - Режим доступа - <http://znanium.com/bookread2.php?book=502758> (дата обращения – 06.07.18)

4. Сочнева Е.Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике: Монография / Сочнева Е.Н. - Краснояр.: СФУ, 2016. - 190 с. - Режим доступа - <http://znanium.com/bookread2.php?book=967090> (дата обращения – 06.07.18)

5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с. - Режим доступа - <http://znanium.com/bookread2.php?book=883716> (дата обращения – 06.07.18)

Базы данных, информационно справочные и поисковые системы

- Словарь экономических терминов <http://economicportal.ru>
- Информационный портал <http://www.elibrary.ru>
- База федерального и регионального законодательства <http://www.garant.ru>
- Университетская информационная система РОССИЯ <http://www.uirussia.msu.ru>
- Журнал «Проблемы теории и практики управления» <http://www.uptp.ru>