

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБУН Институт проблем региональной экономики  
Российской академии наук

ФГБУ «Российский научно-исследовательский институт экономики,  
политики и права в научно-технической сфере»

ОБСУЖДЕНО И ОДОБРЕНО	ОБСУЖДЕНО И ОДОБРЕНО
<p>На научно-технической секции Ученого совета ФГБУ «Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере»</p> <p>от «<u>14</u> марта 2025 г.</p>	<p>На Ученом совете ФГБУН Институт проблем региональной экономики Российской академии наук</p> <p>Протокол «<u>4</u>» от «<u>10</u> марта 2025 г.</p>
УТВЕРЖДАЮ	УТВЕРЖДАЮ
<p>И.о. директора ФГБУ «Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере»</p>  <p>И. Е. Ильина</p> <p>2025 г.</p>	 <p>А. Д. Шматко</p> <p>2025 г.</p>

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
ПРОГРАММА**  
повышения квалификации

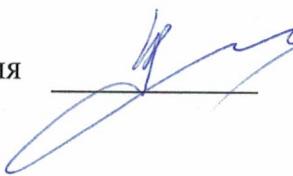
**«Человеческий капитал:  
формирование, мобильность, творческая реализация  
в условиях нестабильности»**

(форма обучения – очно-заочная, с применением дистанционных технологий,  
объем программы 32 часа,  
итоговая аттестация в форме зачета)

Санкт-Петербург  
2025

**Руководитель образовательной программы:**

Ведущий научный сотрудник  
лаборатории комплексного исследования  
социального и эколого-экономического  
развития регионов ИПРЭ РАН, к.т.н.



Шестакова  
Наталия Николаевна

**Программа разработана:**

Заведующий центром анализа и прогноза  
развития научно-технического комплекса  
РИЭПП, канд. полит. наук, доцент



Епархина  
Ольга Валерьевна

Старший научный сотрудник лаборатории  
комплексного исследования социального  
и эколого-экономического развития  
регионов ИПРЭ РАН, к.э.н.



Скворцова  
Маргарита Борисовна

Старший научный сотрудник лаборатории  
комплексного исследования социального  
и эколого-экономического развития  
регионов ИПРЭ РАН, к.э.н.



Сорвина  
Таисия Андреевна

Программа рассмотрена на заседании научно-методической комиссии ИПРЭ РАН  
«03» марта 2025 г., протокол № 2.

Программа утверждена на заседании научно-технической секции Ученого Совета  
РИЭПП 17 марта 2025 г.

# Оглавление

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ .....	3
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	5
3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ .....	6
4. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ .....	7
5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ .....	7
6. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ) .....	9
МОДУЛЬ 1. БАЗОВЫЕ СЕГМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА .....	
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ .....	9
1.1 Общая трудоемкость модуля .....	9
2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ .....	9
2.1 Учебный план .....	9
2.2 Календарный учебный график .....	10
3. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ .....	10
3.1. Содержание модуля .....	10
3.2 Планируемые результаты обучения .....	11
4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДУЛЯ .....	12
4.1 Кадровое обеспечение образовательного процесса .....	12
4.2 Учебно-методическое обеспечение модуля .....	12
МОДУЛЬ 2. МОБИЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: РЕГИОНАЛЬНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ 14	
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ .....	14
1.1 Общая трудоемкость модуля .....	14
2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ .....	14
2.1 Учебный план .....	14
2.2 Календарный учебный график .....	15
3. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ .....	15
3.1 Содержание модуля .....	15
3.2 Планируемые результаты обучения .....	16
4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДУЛЯ .....	18
4.1 Кадровое обеспечение образовательного процесса .....	18
4.2 Учебно-методическое обеспечение модуля .....	18
МОДУЛЬ 3. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: РЕАЛИЗАЦИЯ В КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЯХ 20	
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ .....	20
1.1 Общая трудоемкость модуля .....	20
2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ .....	20

2.1	Учебный план .....	20
2.2	Календарный учебный график.....	20
3.	<i>РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ</i> .....	21
3.2	Планируемые результаты обучения .....	21
4.	<i>УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДУЛЯ</i> .....	22
4.1	Кадровое обеспечение образовательного процесса .....	22
4.2	Учебно-методическое обеспечение модуля .....	22

# 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

## 1.1. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Человеческий капитал: формирование, мобильность, творческая реализация в условиях нестабильности» (далее – ДПП, программа) разработана с учетом:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Постановления Правительства Российской Федерации от 11 октября 2023 г. № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- требований «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденного Приказом Минобрнауки России от 01 июля 2013 г. № 499 (в редакции Приказа Минобрнауки России от 15.11.013 № 1244);
- Письма Минобрнауки России от 22 апреля 2015 № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями-разъяснениями по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»);
- профессионального стандарта (ПС) 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н.
- квалификационных требований к должности «Начальник отдела кадров», указанных в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) (ред. от 27.03.2018).

## 1.2. Цель программы:

Программа направлена на повышение профессиональных навыков слушателей в сфере организационно-управленческой деятельности в части управления персоналом, включая развитие системного мышления, способствующего эффективной интеграции полученных знаний в процессе формирования человеческого капитала персонала различного рода хозяйствующих субъектов, стратегии поддержки трудовой и семейной миграции, развития региона и реализации человеческого капитала в индустриях креативных отраслей экономики.

## 1.3. Задачи программы:

- получение систематизированного представления о сущности категории «человеческий капитал»;
- повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации работника (слушателя) с учетом современных траекторий развития отраслей социальной сферы в современных социально-экономических условиях;
- освоение направлений повышения региональной трудовой мобильности как инструмента решения общенациональных и региональных социально-экономических проблем;
- освоение основных подходов и принципов развития персонала;
- освоение основных направлений формирования корпоративной социальной политики;
- овладение методикой оценки потенциала креативных городских агломераций.

## **1.4. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения программы слушатели должны:

### **Знать:**

- сущность категории «человеческий капитал»;
- сущность, состав и структуру социальной сферы;
- источники и структуру финансирования сегментов социальной сферы;
- основные направления развития персонала организаций и предприятий;
- основные направления формирования корпоративной социальной политики;
- основные направления развития сегментов социальной сферы, ответственных за формирование человеческого капитала, его мобильность и творческую реализацию в условиях нестабильности.
- роль и место институтов семьи, материнства и детства в современных условиях, особенности функционирования этих институтов в условиях миграционных процессов.

### **Уметь:**

- осуществлять поиск, изучение и систематизацию информации, содержащейся в специальной профильной литературе по проблематике человеческого капитала с учетом актуальных тенденций развития сегментов социальной сферы в условиях нестабильности;
- осуществлять наблюдение и выявлять взаимосвязи между компонентами формирования и реализации человеческого капитала, между объектами, процессами, явлениями в контексте актуальных тенденций развития социальной сферы;
- осуществлять стратегическое управление персоналом;
- осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.

### **Владеть:**

- навыками измерения и оценки уровня развития человеческого капитала, а также его реализации, экономических и социальных эффектов профессиональной деятельности на основе экономико-статистических и социологических методов;
- методикой оценки потенциала креативных городских агломераций.

## **1.5. Категория слушателей**

Программа адресована научным сотрудникам, специалистам в сфере управления, изучающим проблемы регионального рынка труда и семейной политики, специалистам в сфере управления персоналом, территориального управления, представителям органов исполнительной власти, сотрудникам центров занятости населения, сотрудникам кадровых служб, а также представителям общественных организаций, НКО и СО НКО, связанных с функционированием регионального рынка труда и реализацией семейной политики, развитием креативных индустрий.

Имеющаяся квалификация (требования к слушателям): лица, имеющие высшее образование – бакалавриат, магистратура или специалитет и/или получающие дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в сфере управления персоналом, социологии, государственного и муниципального управления.

## **1.6. Срок освоения**

Срок освоения – 32 часа, из них 24 часа аудиторной работы, 4 часа самостоятельной работы и 4 часа промежуточной аттестации.

## **1.7. Форма обучения**

Реализация модуля предусмотрена по очно-заочной или заочной форме обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

## 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 2.1. Область профессиональной деятельности:

В – Деятельность по обеспечению персоналом.

Ф – Деятельность по формированию корпоративной социальной политики.

### 2.2. Объекты профессиональной деятельности:

- работа с информацией о потребностях организации в персонале;
- процессы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
- процессы обеспечения персоналом и соответствующего документооборота;
- реализация корпоративной социальной политики.

### 2.3. Квалификационная характеристика выпускника, описание обобщенных трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом

В соответствии с требованиями ПС (ПС) 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н, выпускник должен быть готов к выполнению предусмотренных профессиональным стандартом трудовых функций – 6 уровня квалификации, относящихся к обобщенной трудовой функции (ОТФ):

В. Деятельность по обеспечению персоналом:

В/01.6 Сбор информации о потребностях организации в персонале.

В/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.

В/03.6 Администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота.

Ф. Деятельность по формированию корпоративной социальной политики:

Ф/01.6 Разработка корпоративной социальной политики.

Ф/02.6 Реализация корпоративной социальной политики.

Ф/03.6 Администрирование процессов корпоративной социальной политики и соответствующего документооборота.

### 2.4. Планируемые результаты освоения программы повышения квалификации

Вид профессиональной деятельности: управление персоналом организации.

Основная цель вида профессиональной деятельности: обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации.

В результате освоения программы повышения квалификации выпускники должны обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

Код	Формулировка компетенции	Код трудовой функции в ПС
ПК-1	способность интегрировать в профессиональную деятельность полученные знания о категории «человеческий капитал», сегментах социальной сферы экономики, ответственных за формирование человеческого капитала, его мобильность и творческую реализацию	В. Деятельность по обеспечению персоналом
ПК-2	способность содействовать развитию сегментов социальной сферы региона, формированию и реализации человеческого капитала в условиях нестабильности	Ф. Деятельность по формированию корпоративной социальной политики

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

#### 3.1. Учебный план ДПП

Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость, в ч.	Всего ауд. ч.	Аудиторные занятия, ч.		Самостоятельная работа, ч.	Форма контроля, объем в ч.
			Лекции	Практические и семинарские занятия		
1	2	3	4	5	6	7
Модуль 1. Базовые сегменты социальной сферы, ответственные за формирование человеческого капитала	8	6	4	1	2	Аттестация (тестирование) 1
Модуль 2. Мобильность человеческого капитала: региональная трудовая миграция и поддержка семьи в современных социально-экономических условиях	16	14	11	3	-	Аттестация (тестирование) 2
Модуль 3. Человеческий капитал: реализация в креативных индустриях	8	4	2	2	2	Аттестация (тестирование) 1
Итого	32	24	17	7	4	4

#### 3.2. Календарный учебный график

№ п/п	Наименование темы модуля	Дни			
		1	2	3	4
1	Модуль 1. Базовые сегменты социальной сферы, ответственные за формирование человеческого капитала	8			
2	Модуль 2. Мобильность человеческого капитала: региональная трудовая миграция и поддержка семьи в современных социально-экономических условиях		8	8	
3	Модуль 3. Человеческий капитал: реализация в креативных индустриях				8

Минимальный срок освоения ДПП – 4 дня.

Фактическое расписание занятий утверждается при заключении договора с обучающимися или при формировании группы.

## 4. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Программа представляет собой комплекс лекционных и самостоятельных занятий. Программа построена по тематическому принципу, каждая тема представляет собой логически завершенный материал, предназначенный для приобретения слушателями компетенций, знаний, умений и навыков, необходимых для решения поставленных задач.

В процессе преподавания программы предполагается проведение групповых лекционных занятий с применением дистанционных образовательных технологий. Помимо этого, могут проводиться консультации преподавателя (индивидуальные, групповые); дискуссия; обсуждение. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного и проблемно-деятельностного обучения. Это способствует формированию приемов умственной деятельности по восприятию новой информации, ее запоминанию и осознанию, приобретению навыков поиска решений в условиях неопределенности.

Помимо устного изложения материала в процессе лекций используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации по теме лекций.

При изучении ДПП предусмотрен объяснительно-иллюстративный метод организации и осуществления учебно-познавательной деятельности.

Самостоятельная работа слушателей предназначена для дополнительной проработки материалов лекций и дополнительных источников информации, а также для подготовки к текущему контролю и итоговой аттестации.

### 4.1. Материально-техническое обеспечение

Для проведения лекционных занятий в очном формате необходима специализированная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием для иллюстрации и анализа учебного материала.

Выполнение практических заданий требует наличие следующего ПО:

- ОС Linux или аналог / ОС Windows.
- Open Office или аналог / MS Office.

Очные занятия модулей могут проводиться в аудиториях 10 и 20.

Занятия в дистанционном формате предусматривают наличие у обучающегося персонального компьютера / мобильного устройства с доступом в Интернет для подключения к программе Контур Ток.

## 5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

### 5.1. Промежуточный контроль

После изучения каждого модуля с целью проверки остаточных знаний проводится промежуточный контроль знаний слушателей в форме тестирования.

На промежуточную аттестацию выделяется от 1 до 2 ч. (модуль 2).

По результатам промежуточной аттестации обучающемуся выставляется оценка «Зачтено/Не зачтено».

Для успешного прохождения промежуточной аттестации количество правильных ответов за тест должно быть более 70 %.

Оценка «Зачтено» выставляется обучающемуся, который:

- выполнил в полном объеме задания текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренные программой;

- выполнил тестовое зачетное задание с достижением более 70 % результативности;

- продемонстрировал необходимые систематизированные знания и достаточную степень владения принципами предметной области программы, понимания их особенностей и взаимосвязь между ними на протяжении всего срока обучения по модулю.

Оценка «Не зачтено» ставится обучающемуся, который:

- не выполнил в полном объеме задания текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренные программой;
- выполнил тестовое зачетное задание с достижением менее 70 % результативности;
- имеет крайне слабые теоретические и практические знания, обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений.

## 5.2. Паспорт комплекта оценочных средств

Предметы оценивания	Объекты оценивания	Показатели оценки
ПК-1 ПК-2	Участие в дискуссиях. Ответы на вопросы теста.	Количество правильных ответов теста. Полнота изложения материала при устном ответе. Логическое построение излагаемого материала Процент результативности

## 5.3. Итоговая аттестация

Итоговая аттестация по программе не проводится.

Слушатель, выполнивший все предусмотренные программой работы по каждому модулю и получивший за каждую промежуточную аттестацию оценку «Зачтено», считается успешно освоившим программу.

Такому слушателю выдается удостоверение установленного образца.

## 6. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

### МОДУЛЬ 1. БАЗОВЫЕ СЕГМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

#### 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ

##### 1.1 Общая трудоемкость модуля

Общая трудоемкость модуля составляет 8 общих часов, из них 5 часов аудиторной (контактной) работы, 2 часа самостоятельной работы и 1 час промежуточной аттестации.

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ

##### 2.1 Учебный план

№ п/п	Наименование модуля	Всего часов	В том числе				Форма контроля
			Контактная работа, всего часов	Лекции	Практи- ческие занятия	Самосто- ятельная работа	
1	Актуальные направления развития базовых отраслей социальной сферы, в которых происходит формирование и поддержание человеческого капитала: образование, здравоохранение, социальная защита	3	3	2	1	0	Дискуссия, опрос
2	Основные источники финансирования отраслей социальной сферы	2	1	1	0	1	Дискуссия, опрос
3	Тенденции развития основных сегментов социальной сферы экономики в условиях цифровизации	2	1	1	0	1	Дискуссия, опрос
4	Всего:	7	5	4	1	2	
5	Аттестация по модулю:	1	1	0	0	0	Тестиро- вание
	ИТОГО	8	6	4	1	2	

## 2.2 Календарный учебный график

№ п/п	Наименование темы модуля	Дни
		1
1	Актуальные направления развития базовых отраслей социальной сферы, в которых происходит формирование и поддержание человеческого капитала: образование, здравоохранение, социальная защита	3
2	Основные источники финансирования отраслей социальной сферы	2
3	Тенденции развития основных сегментов социальной сферы экономики в условиях цифровизации	2
4	Аттестация по модулю	1

Минимальный срок освоения модуля – 1 день.

## 3. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

### 3.1. Содержание модуля

**Тема 1. Актуальные направления развития базовых отраслей социальной сферы, в которых происходит формирование и поддержание человеческого капитала: образование, здравоохранение, социальная защита.**

Сущность, состав и структура категории «человеческий капитал». Понятие «человеческий потенциал» и его измерение. Базовые отрасли социальной сферы, в которых происходит формирование и поддержание человеческого капитала: образование, здравоохранение, социальная защита.

Литература для самостоятельного изучения: 1–8, 10–12, 15–22, 27–30.

*Примерные темы для дискуссии:*

1. Различия между категориями «человеческий потенциал» и «человеческий капитал».
2. Основные компоненты человеческого потенциала.
3. Особенности международного и внутрироссийского (межрегионального) территориального распределения человеческого потенциала.
4. Условие превращения человеческого потенциала в человеческий капитал.

**Тема 2. Основные источники финансирования отраслей социальной сферы.**

Источники финансирования расходов на отрасли социальной сферы. Распределение финансирования социальной сферы по уровням бюджетной системы. Приоритеты бюджетного финансирования. Основные тенденции бюджетного финансирования социальной сферы.

Литература для самостоятельного изучения: 17, 18, 20, 24, 27, 28.

*Примерные темы для дискуссии:*

1. Социальная сфера – социальное благо или сфера услуг?
2. Приоритеты бюджетного финансирования.
3. Участие населения в финансировании сегментов социальной сферы (образование, здравоохранение, социальная защита).
4. Недостаточность финансирования отраслей социальной сферы как одна из основных проблем их развития.

### **Тема 3. Тенденции развития основных сегментов социальной сферы экономики в условиях цифровизации.**

Источники получения информации о процессах цифровизации в отраслях социальной сферы. Динамика цифровой трансформации в отраслях социальной сферы (образование, здравоохранение, социальная защита). Возможности и потенциальные эффекты цифровизации для развития социального сектора. Приоритеты развития отраслей социальной сферы (образование, здравоохранение, социальная защита).

Литература для самостоятельного изучения: 13, 14, 18–20, 22–24, 30.

*Примерные темы для дискуссии:*

1. Темпы цифровизации и цифровой трансформации в отраслях социальной сферы (образование, здравоохранение, социальная защита).
2. Неравномерность процессов цифровизации и цифровой трансформации в отраслях социальной сферы (образование, здравоохранение, социальная защита).
3. Пандемия COVID-19 как драйвер цифровизации и цифровой трансформации в отраслях социальной сферы.
4. Основные направления и приоритеты развития отраслей социальной сферы (образование, здравоохранение, социальная защита).

#### **3.2 Планируемые результаты обучения**

В результате освоения программы повышения квалификации слушатель должен показывать следующие результаты:

ПК-1: способность интегрировать в профессиональную деятельность полученные знания о категории «человеческий капитал», сегментах социальной сферы экономики, ответственных за формирование человеческого капитала, его мобильность и творческую реализацию

<b>Знать:</b> – актуальные направления развития базовых отраслей социальной сферы, в которых происходит формирование и поддержание человеческого капитала: образование, здравоохранение, социальная защита России в условиях нестабильности.	<b>Уметь:</b> – использовать имеющиеся и разрабатывать новые инструменты поддержки социальной сферы.	<b>Владеть:</b> – навыками проведения анализа состояния и оценки перспектив развития социальной сферы региона и его человеческого капитала.
---	---	--

ПК-2: способность содействовать развитию сегментов социальной сферы региона, формированию и реализации человеческого капитала в условиях нестабильности.

<b>Знать:</b> – нормативно-правовую базу, регулирующую управление социальной сферой на региональном уровне.	<b>Уметь:</b> – проводить оценку влияния современных вызовов на деятельность по обеспечению персоналам и формирование корпоративной социальной политики организаций региона.	<b>Владеть:</b> – навыками измерения и оценки экономических и социальных эффектов профессиональной деятельности на основе экономико-статистических и социологических методов; – навыками анализа российской практики поддержки трудовой мобильности на федеральном и региональном уровнях;
--	---	--

		– навыками организации, проведения и оценки результативности поддержки семей в рамках трудовой миграции.
--	--	--

## 4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДУЛЯ

### 4.1 Кадровое обеспечение образовательного процесса

В реализации модуля принимают участие научные сотрудники ФГБУН Институт проблем региональной экономики Российской академии наук и ФГБУ РИЭПП, а также приглашенные специалисты-практики.

ФИО преподавателя	Ученая степень, звание	Место работы, должность	Стаж научной/преподавательской деятельности
Шестакова Н. Н.	к.т.н.	Ведущий научный сотрудник лаборатории комплексного исследования социального и эколого-экономического развития регионов ИПРЭ РАН	11 лет
Скворцова М. Б.	к.э.н.	Старший научный сотрудник лаборатории комплексного исследования социального и эколого-экономического развития регионов ИПРЭ РАН	15 лет

### 4.2 Учебно-методическое обеспечение модуля

#### Нормативно-правовые акты

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс] – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)
2. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 323-ФЗ [Электронный ресурс] – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121895/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/)
3. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28.12.2013 № 442-ФЗ [Электронный ресурс] – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156558/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558/)
4. «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (утв. ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1) (ред. от 10.07.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.12.2023) [Электронный ресурс] – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1870/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1870/)
5. Национальный проект «Развитие образования» [Электронный ресурс] – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/>
6. Национальный проект «Развитие здравоохранения» [Электронный ресурс] – URL: <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravooohranenie>
7. Национальный проект «Культура» [Электронный ресурс] – URL: <https://culture.gov.ru/about/national-project/about-project/>
8. Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года [Электронный ресурс] – URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/87971.html>

9. Единый план по достижению национальных целей развития до 2030 года и на перспективу до 2036 года [Электронный ресурс] – URL: <http://government.ru/news/53927/>

### **Обязательная литература**

10. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход / Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
11. Капелюшников Р. И. Экономические очерки. Методология, институты, человеческий капитал. М., 2016. 576 с.
12. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал. Фактор развития или деградации? Монография. – Воронеж: Центр исследования региональной экономики, 2005. 252 с. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. 25.08.2010. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/3263>
13. Ювенология и ювенальная политика в XXI веке: опыт комплексного междисциплинарного исследования / Колл. монография / Под ред. Е. Г. Слуцкого – СПб: Знание, ИВЭСЭП, 2004. – 734 с.
14. Социально-экономическое развитие регионов / Под. ред. академика РАН В. В. Окрепилова; Ин-т проблем региональной экономики РАН. – М.: Наука, 2024. – 492 с.
15. Человеческий потенциал для инновационной экономики / Васильев И. Г., Иванов С. А., Иванов С. А., Скворцова М. Б., Шестакова Н. Н., Ширнова С. А. и др. / Под ред. д.э.н. Иванова С. А.; ИПРЭ РАН. – СПб, 2011. С. 187.
16. Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с.

### **Дополнительная литература**

17. Экономика и развитие территорий: сборник научных статей. Вып. 17 / под научной ред. канд. экон. наук Л. П. Совершаевой: ИПРЭ РАН. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2023. – 204 с.
18. Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: вузовско-академический сборник научных трудов. Вып. № 4 (21) / под ред. В. В. Окрепилова, А. Д. Шматко, И. М. Алиева. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2021.
19. Шестакова Н. Н., Скворцова М. Б. Человеческий капитал молодого поколения как инновационный потенциал общества // Труды Карельского научного центра Российской академии наук. 2013. № 5. С. 129–139.
20. Шестакова Н. Н. О совокупности показателей, характеризующих накопление и воспроизводство человеческого капитала региона как основы инновационной экономики. В сб.: Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала. Межвузовский сборник научных трудов. Санкт-Петербург, 2014. С. 175–183.
21. Скворцова М. Б., Шестакова Н. Н. Инновационные методы и способы формирования человеческого капитала молодого поколения. В кн.: Инновационные социально-экономические технологии в реализации государственной молодежной политики: возможности и перспективы. Материалы Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г. В. Ковалевой. 2014. С. 280–282.
22. Междисциплинарное исследование процессов трансформации социально-экономического пространства и территориального развития регионов России / д. экон. наук, проф. С. В. Кузнецова. – СПб.: ГУАП, 2021.
23. Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность: науч. докл. / под ред. к.э.н. В. Назарова и А. Пошарац. М.: НИФИ: Всемирный банк, 2017. 144 с.
24. Малева Т. М., Гришина Е. Е., Цасура Е. А. Социальная политика в долгосрочной перспективе: многомерная бедность и эффективная адресность: монография. М.: Дело, 2019. 52 с.

25. United Nations Development Programme (UNDP). Human Development Index (HDI). – New York: UNDP. – URL: [hdr.undp.org](http://hdr.undp.org).
26. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2015. № 3. С. 41.
27. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 5–31.
28. Индекс человеческого развития в России: региональные различия / Аналитическая записка. – М.: Аналитический центр при правительстве РФ, 2021. – 22 с.
29. Human Development Report 2020. The next frontier Human development and the Anthropocene. By the United Nations Development Programme. – 412 p.
30. Шестакова Н. Н., Джанелидзе М. Г., Кузьмина Л. К., Скворцова М. Б. Базовые отрасли социального сектора, обеспечивающие инклюзивность экономического роста в условиях цифровизации // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2022. № 4. С. 129–144.

## **МОДУЛЬ 2. МОБИЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: РЕГИОНАЛЬНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

### **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ**

#### **1.1 Общая трудоемкость модуля**

Общая трудоемкость модуля составляет 16 общих часов, из них 12 часов аудиторной (контактной) работы, 2 часа самостоятельной работы и 2 часа промежуточной аттестации.

### **2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ**

#### **2.1 Учебный план**

№ п/п	Наименование модуля	Всего часов	В том числе			Форма контроля
			Контакт- ная ра- бота, всего ча- сов	Лек- ции	Прак- тиче- ские заня- тия	
1	Научные подходы к изучению семьи, материнства и детства в современных условиях. Особенности функционирования института семьи в период трудовой миграции.	6	6	5	1	- Дискуссия, опрос

2	Программы повышения региональной трудовой мобильности как инструмент решения общенациональных и региональных социально-экономических проблем	4	4	3	1	-	Дискуссия, опрос
3	Социальные и правовые условия реализации региональных программ трудовой миграции и поддержки семьи в РФ	4	4	3	1	-	Дискуссия, опрос
4	Всего:	14	14	14	3	-	
5	Аттестация по модулю:	2	2	0	0	-	Тестирование
	ИТОГО	16	16	16	0	0	

## 2.2 Календарный учебный график

№ п/п	Наименование темы модуля	Дни	
		1	2
1	Научные подходы к изучению семьи, материнства и детства в современных условиях. Особенности функционирования института семьи в период трудовой миграции	6	
2	Программы повышения региональной трудовой мобильности как инструмент решения общенациональных и региональных социально-экономических проблем	2	2
3	Социальные и правовые условия реализации региональных программ трудовой миграции и поддержки семьи в РФ		4
4	Аттестация по модулю		2

Минимальный срок освоения ДПП – 2 дня.

## 3. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

### 3.1 Содержание модуля

#### Тема 1. Научные подходы к изучению семьи, материнства и детства в современных условиях. Особенности функционирования института семьи в период трудовой миграции.

Основные понятия социологии семьи; виды, особенности функционирования семей. Качественные изменения семейных институтов в России в современных условиях. Влияние социальных, экономических, социоструктурных, ресурсных, экологических, политических, институциональных, ценностных, технологических, территориальных (региональных) вызовов на семейные отношения. Цифровизация как фактор новых форматов занятости. Трансформация семьи в условиях изменений рынка труда. Нормативное обеспечение в сфере поддержки семьи, материнства и детства в РФ. Оценка эффективности семейной политики в РФ.

Литература для самостоятельного изучения: 3, 12, 15–18, 22–27.

*Примерные темы для дискуссии:*

1. Научные подходы к изучению проблематики российской семьи в условиях трудовой миграции.
2. Региональные аспекты семейной политики в РФ. Демографические вызовы РФ.
3. Нормативное обеспечение в сфере поддержки семьи, материнства и детства в РФ.
4. Подходы к оценке эффективности семейной политики в РФ. Результативность и эффективность семейной политики.
5. Трансформация семьи в условиях изменений рынка труда.
6. Цифровизация как фактор новых форматов занятости.

## **Тема 2. Программа повышения региональной трудовой мобильности как инструмент решения общенациональных и региональных социально-экономических проблем.**

Внутренняя миграция как механизм преодоления кадровых дефицитов региона. Тенденции и факторы внутренней миграции. Национальные цели, инструменты, нормативное обеспечение миграционной политики в РФ. Программа повышения региональной трудовой мобильности. Программы развития трудовой мобильности с поддержкой семьи как инструмент решения социально-экономических проблем. STI – подход в анализе проблем обеспечения региона трудовыми ресурсами.

Анализ российской практики поддержки трудовой мобильности. Использование SWOT-анализа. Методики оценки обеспечения региона трудовыми ресурсами.

Литература для самостоятельного изучения: 1, 2, 5, 6, 8–10, 13, 14, 19–21.

*Примерные темы для дискуссии:*

1. Внутренняя миграция как механизм преодоления кадровых дефицитов региона.
2. Нормативное обеспечение миграционной политики в РФ.
3. Российская практика поддержки трудовой мобильности на региональном уровне: анализ успешных кейсов.
4. Методики оценки обеспечения региона трудовыми ресурсами.
5. Профессиональная и трудовая мобильность в РФ: проблемы управления.
6. Привлечение трудовых ресурсов: дальневосточный кейс.

## **Тема 3. Социальные и правовые условия реализации региональных программ трудовой миграции и поддержки семьи в РФ.**

Социальные и правовые проблемы семейной трудовой мобильности в РФ и пути их решения. Организация социально-правового сопровождения семейной трудовой мобильности на региональном уровне. Социологические опросы как источник информации о потребностях в сфере трудовой мобильности. Технологии адаптации трудовых мигрантов к современным организациям. Российские практики правовой поддержки трудовой мобильности с поддержкой семьи.

Литература для самостоятельного изучения: 4, 7, 11, 28.

*Примерные темы для дискуссии:*

1. Источники информации о потребностях в сфере трудовой мобильности семей.
2. Развитие правовой поддержки семей в рамках региональной трудовой мобильности.
3. Оценка эффективности правового механизма повышения региональной мобильности трудовых ресурсов
4. Проблемы развития законодательства о трудуоустройстве и занятости.
5. Успешные практики правовой поддержки семей в рамках трудовой миграции.

### **3.2 Планируемые результаты обучения**

В результате освоения программы повышения квалификации слушатель должен показывать следующие результаты:

<p><b>ПК-1:</b> способность интегрировать в профессиональную деятельность полученные знания о категории «человеческий капитал», сегментах социальной сферы экономики, ответственных за формирование человеческого капитала, его мобильность и творческую реализацию</p>		
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные понятия социологии семьи;</li> <li>– социальные и правовые проблемы трудовой мобильности в РФ на федеральном и региональном уровнях;</li> <li>– направления изменений семейных институтов в России в условиях нестабильности;</li> <li>– неблагоприятные тенденции внутренней миграции; нормативное обеспечение в сфере поддержки семьи, материнства и детства в РФ.</li> </ul>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать имеющиеся и разрабатывать новые инструменты поддержки семьи, материнства и детства;</li> <li>– оценивать обеспеченность региона трудовыми ресурсами.</li> </ul>	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками проведения социологических опросов о проблемах трудовой миграции;</li> <li>– навыками применения STI-подхода и SWOT-анализа в решении проблем обеспечения трудовыми ресурсами;</li> <li>– навыками экономико-статистического анализа состояния и оценки перспектив развития социальной сферы региона и его человеческого капитала.</li> </ul>
<p><b>ПК-2:</b> способность содействовать развитию сегментов социальной сферы региона, формированию и реализации человеческого капитала в условиях нестабильности.</p>		
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– механизмы влияния социальных, экономических, социоструктурных, ресурсных, экологических, политических, институциональных, ценностных, технологических вызовов на семейные отношения;</li> <li>– нормативно-правовую базу, регулирующую управление социальной сферой на региональном уровне.</li> </ul>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организовать сопровождение семьи в рамках трудовой мобильности на региональном уровне;</li> <li>– реализовать программы развития трудовой мобильности с поддержкой семьи;</li> <li>– проводить оценку влияния социальных, экономических, социоструктурных, ресурсных, экологических, политических, институциональных, ценностных, технологических вызовов на региональные рынки труда;</li> <li>– осуществлять разработку комплекса мер поддержки семьи в условиях изменений рынка труда с использованием практик правовой поддержки семей в рамках трудовой миграции.</li> </ul>	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками измерения и оценки экономических и социальных эффектов профессиональной деятельности на основе экономико-статистических и социологических методов;</li> <li>– навыками анализа российской практики поддержки трудовой мобильности на федеральном и региональном уровнях;</li> <li>– навыками организации, проведения и оценки результативности поддержки семей в рамках трудовой миграции.</li> </ul>

## **4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДУЛЯ**

### **4.1 Кадровое обеспечение образовательного процесса**

В реализации модуля принимают участие научные сотрудники ФГБУН Институт проблем региональной экономики Российской академии наук и ФГБУ РИЭПП, а также приглашенные специалисты-практики.

ФИО преподавателя	Ученая степень, звание	Место работы, должность	Стаж научной/ преподавательской деятельности
Епархина О. В.	к.полит.н., доцент	заведующий центром анализа и прогноза развития научно-технологического комплекса РИЭПП	25 лет

### **4.2 Учебно-методическое обеспечение модуля**

#### **Нормативно-правовые акты**

1. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ от 13 июня 2012 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (с изм. и доп., ред. от 25.12.2023, вступ. в силу с 01.09.2024) // СПС «Консультант-Плюс».
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1618-р «Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» от 25.08.2014 г. // СПС «КонсультантПлюс».
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 10.02.2017) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» // СПС «КонсультантПлюс».
5. Программа повышения трудовой мобильности [Электронный ресурс] – URL: <https://trudvsem.ru/mobility> (дата обращения 25.11.2024).

#### **Обязательная литература**

6. Голубкова И. В. Управление трудовой мобильностью в России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. № 4 (апрель). URL: <http://e-koncept.ru/2016/16074.htm>
7. Гончар Г. П., Кривуца П. В. О нормативно-правовом регулировании повышения мобильности трудовых ресурсов в试点ных субъектах Российской Федерации // Вестник экспертного совета. 2015. № 1. С. 77–80.
8. Кутаев Ш. К. Управление социально-экономическим развитием регионов и трудовыми ресурсами на основе стимулирования трудовой мобильности населения // Региональные проблемы преобразования экономики. 2018. № 1(87). С. 61–68.
9. Хохлова М. Г. Профессиональная мобильность населения как форма социальной адаптации (Россия в международном контексте). Москва, ИМЭМО РАН, 2021. 161 с.
10. Хохлова М. Г. Профессиональная мобильность рабочей силы в России. Анализ и прогноз // Журнал ИМЭМО РАН. 2022. № 4. С. 74–83.
11. Швалева Е. С. Об эффективности правового механизма повышения мобильности трудовых ресурсов // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2019. № 1. С. 62–68.

#### **Дополнительная литература**

12. Архангельский В. Н., Зинькина Ю. В., Коротаев А. В., Шульгин С. Г. Современные тенденции рождаемости в России и влияние мер государственной поддержки // Социологические исследования. 2017. № 3. С. 43–50.
13. Бахматова Т. Развитие подходов к исследованию трудовой мобильности: исторический аспект // Известия БГУ. 2003. № 1. С. 91–96.
14. Долженко Р. А. Лобова С. В. Взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности научно-педагогических работников региональных вузов: постановка проблемы // Университетское управление: практика и анализ. Т. 22. № 2. 2018. С. 83–96.
15. Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И. Предпосылки профессиональной и межотраслевой мобильности российских работников // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 8. С. 659–676.
16. Капогузов Е. А., Чупин Р. И. Семейная политика в России: эффективность с позиций доказательного подхода // Terra Economicus. 2021. № 19(3). С. 20–36.
17. Капогузов Е. А., Чупин Р. И., Харламова М. С. Нarrативы семейной политики в России: фокус на регионы // Journal of Economic Regulation. 2020. № 11(3). С. 6–20.
18. Кучмаева О. В. Современные проблемы оценки эффективности семейной политики в Российской Федерации // Статистика и экономика. 2017. № 5. С. 85–93.
19. Лада А. С. Проблемы привлечения трудовых ресурсов в субъектах Дальнего Востока // Власть и управление на Востоке России. 2018. № 4(85). С. 21–31.
20. Латов Ю. В. Рост человеческого капитала contra рост рождаемости // Journal of Institutional Studies. 2021. № 13(2). С. 82–99.
21. Логинов А. В. Социально-трудовая мобильность молодежи: региональный аспект // Наука. Общество. Государство. 2015. № 1. С. 207–217.
22. Молодецкая В. С. Трудовая мобильность: трансформация теоретических подходов в условиях общественных изменений // Вестник Поволжского института управления. 2018. Т. 18, № 2. С. 104–111.
23. Петрякова О. Л. Роль статистики в оценке эффективности семейной политики // Системное управление. 2016. № 1. С. 27–37.
24. Ростовская Т. К., Кучмаева О. В., Безвербная Н. А. Состояние и перспективы семейной политики в России: социально-демографический анализ // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. № 12. С. 209–227.
25. Рыбаковский Л. Л., Кожевникова Н. И. Восточный вектор демографического развития России // Народонаселение. 2015. № 1. С. 4–16.
26. Рыбаковский Л. Л., Савинков В., Кожевникова Н. И. Региональная динамика рождаемости и результивность демографической политики в России // Народонаселение. 2017. № 4. С. 4–18.
27. Рыбаковский Л. Л., Хасаев Г. Р., Кожевникова Н. И. (2018). Применение понятий «результативность» и «эффективность» в сфере демографии // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2018. № 6. С. 38–48.
28. Сулейманова Г. В. Актуальные проблемы развития законодательства о трудоустройстве и занятости // Северо-Кавказский юридический Вестник. 2015. № 4. С. 76–80.

# **МОДУЛЬ 3. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: РЕАЛИЗАЦИЯ В КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЯХ**

## **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ**

### **1.1 Общая трудоемкость модуля**

Общая трудоемкость модуля составляет 8 общих часов, из них 5 часа аудиторной (контактной) работы, 2 часа самостоятельной работы и 1 часа промежуточной аттестации.

## **2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ**

### **2.1 Учебный план**

№ п/п	Наименование модуля	Всего часов	В том числе			Форма контроля	
			Контактная работа, всего часов	Лекции	Практи- ческие занятия		
1	Творческие индустрии как механизм реализации человеческого капитала	3	2	1	1	1	Дискуссия, опрос
2	Оценка потенциала креативных (творческих) крупных городских агломераций	4	3	2	1	1	Дискуссия, опрос
4	Всего:	7	5	3	2	2	
5	Аттестация по модулю:	1	1	0	0	0	Тестиров- вание
	ИТОГО	8	6	3	2	2	

### **2.2 Календарный учебный график**

№ п/п	Наименование темы модуля	Дни
1	Творческие индустрии как механизм реализация человеческого капитала	3
2	Оценка потенциала креативных (творческих) крупных городских агломераций	4
3	Аттестация по модулю	1

Минимальный срок освоения модуля – 1 день.

### **3. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ**

#### **3.1 Содержание модуля**

##### **Тема 1. Творческие индустрии как механизм реализации человеческого капитала.**

Тренды развития креативных (творческих) индустрий регионов. Влияние человеческого капитала на развитие креативных (творческих) индустрий регионов. Методы развития человеческого капитала в креативных (творческих) индустриях. Формирование новых компетенций в сфере креативных (творческих) индустрий. Стимулирование инноваций. Сохранение культурного наследия.

Литература для самостоятельного изучения: 1, 5–10.

*Примерные темы для дискуссии:*

1. Роль человеческого капитала в развитии креативных (творческих) индустрий.
2. Условия и факторы, способствующие росту занятости в креативных (творческих) индустриях.
3. Кадровые проблемы в развитии креативных (творческих) индустрий.
4. Система подготовки кадров для креативных (творческих) индустрий.
5. Творческие профессии и результаты деятельности: роль человеческого капитала в системе отношений интеллектуальной собственности.

##### **Тема 2. Оценка потенциала креативных (творческих) крупных городских агломераций.**

Особенности и перспективы развития креативных (творческих) индустрий в крупных городских агломерациях. Оценка потенциала креативных (творческих) индустрий. Инфраструктурное развитие. Креативные индустрии как драйверы трансформации территорий. Ревитализация территорий. Механизм поддержки креативных (творческих) индустрий. Цифровые платформы. Модели финансирования и партнерства в сфере креативных (творческих) индустрий.

Литература для самостоятельного изучения: 1–4, 6, 11–15.

*Примерные темы для дискуссии:*

1. Формирование и развитие законодательной базы, регламентирующей поддержку креативных (творческих) индустрий.
2. Формирование инфраструктуры креативных (творческих) индустрий в регионах РФ.
3. Эффекты развития креативных (творческих) индустрий в регионах РФ.
4. Механизм поддержки креативных (творческих) индустрий.
5. Новые формы организации деятельности субъектов креативных (творческих) индустрий.

#### **3.2 Планируемые результаты обучения**

В результате освоения программы повышения квалификации слушатель должен показывать следующие результаты:

ПК-1: способность интегрировать в профессиональную деятельность полученные знания о категории «человеческий капитал», сегментах социальной сферы экономики, ответственных за формирование человеческого капитала, его мобильность и творческую реализацию

<b>Знать:</b>	<b>Уметь:</b>	<b>Владеть:</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>– использовать имеющиеся и разрабатывать новые инструменты поддержки</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– навыками проведения анализа состояния и оценки</li></ul>

– актуальные направления развития креативных (творческих) индустрий в условиях нестабильности.	креативных (творческих) индустрий.	перспектив развития креативных (творческих) индустрий. региона и его человеческого капитала.
ПК-2: способность содействовать развитию сегментов социальной сферы региона, формированию и реализации человеческого капитала в условиях нестабильности.		
<b>Знать:</b> – нормативно-правовую базу, регулирующую деятельность в сфере креативных (творческих) индустрий.	<b>Уметь:</b> – проводить оценку влияния современных вызовов на развитие в регионах креативных (творческих) индустрий.	<b>Владеть:</b> – навыками определения потенциала развития креативных (творческих) индустрий регионов с учетом оценки человеческого капитала.

## 4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДУЛЯ

### 4.1 Кадровое обеспечение образовательного процесса

В реализации модуля принимают участие научные сотрудники ФГБУН Институт проблем региональной экономики Российской академии наук и ФГБУ РИЭПП, а также приглашенные специалисты-практики.

ФИО преподавателя	Ученая степень, звание	Место работы, должность	Стаж научной/преподавательской деятельности
Сорвина Т. А.	к.э.н.	старший научный сотрудник лаборатории комплексного исследования социального и эколого-экономического развития регионов ИПРЭ РАН	25 лет

### 4.2 Учебно-методическое обеспечение модуля

#### Нормативно-правовые акты

1. Федеральный закон «О развитии креативных (творческих) индустрий в Российской Федерации» от 08.08.2024 № 330-ФЗ (последняя редакция). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_482580/?ysclid=m6rowj9t9v794295484](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_482580/?ysclid=m6rowj9t9v794295484) (дата обращения: 15.11.2024).

2. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408892634/> (дата обращения: 24.09.2024).

3. Распоряжение Правительства РФ от 20.09.2021 № 2613-р (ред. от 21.10.2024) «Об утверждении Концепции развития креативных (творческих) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки до 2030 года». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402745784/?ysclid=m6rountsag6989874465> (дата обращения: 28.09.2024).

4. Распоряжение Правительства РФ № 2290-р от 17.08.2022 «План мероприятий по реализации Концепции развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 г.» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.09.2024).

## **Обязательная литература**

5. Гладких Н., Зеленцова Е. Творческие индустрии. Теории и практики. – М., 2021. – 210 с.
6. Евменов А. Д., Еникеева Л. А., Сорвина Т. А., Буличников П. А. Формирование инфраструктуры креативных (творческих) индустрий регионов: перспективные направления развития в условиях цифровизации. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2024. – 160 с.
7. Креативные индустрии в условиях цифровой экономики: монография / А. Д. Евменов, Е. А. Байков, Л. А. Еникеева [и др.]; под общей редакцией А. Д. Евменова. – Санкт-Петербург: СПбГИКиТ, 2020. – 178 с.
8. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее / Ричард Флорида. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 420 с.
9. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. М.: Классика-XXI, 2011. 430 с.
10. Хезмондалш Д. Культурные индустрии / пер. с англ. И. Кушнаревой; под науч. ред. А. Михалевой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 456 с.

## **Дополнительная литература**

11. Карта креативных индустрий России. Каталог инфраструктурных организаций и проектов в сфере креативных индустрий России. [Электронный ресурс]. URL: <https://map.creative-russia.ru/> (дата обращения: 10.10.2024).
12. Креативная специализация российских городов. Научный дайджест ВШЭ. Спецвыпуск. 2022. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.hse.ru/data/2022/02/17/1747882405/Human\\_Capital\\_NCMU\\_Digest\\_Special\\_Issue\\_Creative\\_Cities\\_02-2022.pdf](https://www.hse.ru/data/2022/02/17/1747882405/Human_Capital_NCMU_Digest_Special_Issue_Creative_Cities_02-2022.pdf) (дата обращения: 20.08.2024).
13. Перспективы развития креативных экономик в странах БРИКС+ [Электронный ресурс]. URL: <https://assets.kept.ru/upload/pdf/2024/05/ru-creative-industries-brics-countries-kept-survey.pdf> (дата обращения: 29.06.2024).
14. Рейтинг креативных регионов России. Научный дайджест. Спецвыпуск № 3. 2023. Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.hse.ru/data/2023/11/14/2106798958/Human\\_Capital\\_NCMU\\_Digest\\_Special\\_Issue\\_3\\_Creative\\_Regions\\_11-2023.pdf](https://www.hse.ru/data/2023/11/14/2106798958/Human_Capital_NCMU_Digest_Special_Issue_3_Creative_Regions_11-2023.pdf) (дата обращения: 21.10.2024).
15. Тургель И. Д., Баскакова И. В., Чукавина К. В., Дербенева В. В. Методологические подходы к измерению креативных индустрий // Экономика и управление. 2022. № 6(168). [Электронный ресурс]. URL: <https://ekam-journal.com/images/2022/6-2022/Turgel-and-others.pdf> (дата обращения: 8.11.2024).