МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Инвестиции в человеческий капитал (ГПО-2.2)

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **43.03.01 Сервис**
Направленность (профиль) / специализация: **Информационный сервис**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **РТФ, Радиотехнический факультет**
Кафедра: **ТУ, Кафедра телевидения и управления**
Курс: **3**
Семестр: **5**
Учебный план набора 2015 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	24	24	часов
2	Практические занятия	24	24	часов
3	Всего аудиторных занятий	48	48	часов
4	Самостоятельная работа	60	60	часов
5	Всего (без экзамена)	108	108	часов
6	Общая трудоемкость	108	108	часов
		3.0	3.0	З.Е.

Зачет: 5 семестр

Томск 2018

Согласована на портале № 38975

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 54 от «15» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 43.03.01 Сервис, утвержденного 20.10.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ТУ «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

Ст. преподаватель каф. ТУ _____ А. Э. Лебедева

Заведующий обеспечивающей каф. ТУ _____ Т. Р. Газизов

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан РТФ _____ К. Ю. Попова

Заведующий выпускающей каф. ТУ _____ Т. Р. Газизов

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры телевидения и управления (ТУ) _____ А. В. Бусыгина

Доцент кафедры телевидения и управления (ТУ) _____ Е. В. Зайцева

Согласована на портале № 38975

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

Целью изучения дисциплины "Инвестиции в человеческий капитал" (ГПО-2.2) в рамках группового проектного обучения является практическое закрепление знаний и навыков проектной, научно-исследовательской и организационной деятельности в рамках профессиональных задач по направлению подготовки обучающегося.

1.2. Задачи дисциплины

- - изучение принципов инвестиционного анализа при разработке, реализации и оценке экономической эффективности инвестиционных проектов, направленных на развитие предприятия;
- – изучение законодательных и нормативных документов, регламентирующими инвестиционную деятельность;
- – практические навыки по оценке экономической эффективности инвестиционных проектов от введения инноваций, расширения производства и т.д., эффективности вложения средств в человеческий капитал;
- – навыки использования методик оценки экономической эффективности реальных инвестиционных проектов ;
- - приобретение навыков выполнения инновационных проектов в сфере сервиса.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Инвестиции в человеческий капитал (ГПО-2.2)» (Б1.В.ДВ.10.3) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Влияние корпоративной культуры на развитие предприятий (ГПО-1).

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-планирование инновационной деятельности (ГПО-3.1).

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-5 готовностью к выполнению инновационных проектов в сфере сервиса;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** цели и задачи группового проектного обучения; основы проектной деятельности; индивидуальные задачи в рамках ГПО;
- **уметь** работать в составе проектной группы при реализации проектов; практически использовать знания и навыки в рамках профессиональной деятельности;
- **владеть** профессиональными навыками решения индивидуальных задач при выполнении проекта.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		5 семестр
Аудиторные занятия (всего)	48	48
Лекции	24	24
Практические занятия	24	24
Самостоятельная работа (всего)	60	60

Согласована на портале № 38975

Проработка лекционного материала	18	18
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	42	42
Всего (без экзамена)	108	108
Общая трудоемкость, ч	108	108
Зачетные Единицы	3.0	3.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
5 семестр					
1 Определение целей и задач этапа проекта	6	4	9	19	ПК-5
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	6	4	9	19	ПК-5
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	4	4	9	17	ПК-5
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	4	4	9	17	ПК-5
5 Составление отчета	2	4	15	21	ПК-5
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта/ Защита отчета о выполнении проекта (ГПО-2.2)	2	4	9	15	ПК-5
Итого за семестр	24	24	60	108	
Итого	24	24	60	108	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Определение целей и задач этапа проекта	Сущность, роль и значение инвестиций, экономическое содержание. Виды инвестиций и их классификация.Инвестиционные инструменты и их характеристики. Источники инвестиций. Особенности инвестиционного климата в России.Теоретические основы инвестиционного анализа. Понятие инвестиций в законодательстве РФ. Функции инвестиций на макро- и микроуровне.	6	ПК-5

Согласована на портале № 38975

	Итого	6	
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Предмет инвестирования. Объект и субъект вложений. Цели инвестирования. Понятие иностранной инвестиции, приоритетные инвестиционные проекты с участием иностранного капитала. Классификация инвестиций. Инновационные проекты в сфере сервиса.	6	ПК-5
	Итого	6	
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Структура инвестиционного процесса. Понятие и структура инвестиционного процесса. Участники инвестиционного процесса. Классификация инвесторов. Ин- вестиции в форме капитальных вложений, их сущность и классификация. Порядок государственного регулирования и защиты капитальных вложений.	4	ПК-5
	Итого	4	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Инвестиции в недвижимость. Финансирование капитальных вложений. Цели и задачи инвестиционного анализа. Основные этапы инвестиционного анализа. Технический анализ инвестиций на фондовом рынке. Анализ эффективности реальных проектов. Анализ проекта инвестиций и анализ предприятия, реализующего проект.	4	ПК-5
	Итого	4	
5 Составление отчета	Сущность и виды человеческого капитала в инновационном процессе. Виды человеческого капитала. Капитал здоровья. Трудовой капитал. .Интеллектуальный капитал. Организационно- предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Бренд-капитал. Структурный капитал. Организационный капитал. Индекс развития человеческого потенциала.	2	ПК-5
	Итого	2	
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта/ Защита отчета о выполнении проекта (ГПО-2.2)	Жизненные циклы и инвестиции в развитие человеческого капитала. Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала. Прижизненные инвестиции в индивидуальный человеческий капитал.	2	ПК-5
	Итого	2	
Итого за семестр		24	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин

Согласована на портале № 38975

	1	2	3	4	5	6
Предшествующие дисциплины						
1 Влияние корпоративной культуры на развитие предприятий (ГПО-1)						
Последующие дисциплины						
1 Бизнес-планирование инновационной деятельности (ГПО-3.1)						

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-5	+	+	+	Конспект самоподготовки, Защита отчета, Отчет по ГПО, Зачет, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Определение целей и задач этапа проекта	Сущность, роль и значение инвестиций, экономическое содержание. Виды инвестиций и их классификация.Инвестиционные инструменты и их характеристики. Источники инвестиций. Особенности инвестиционного климата в России.Теоретические основы инвестиционного анализа. Понятие инвестиций в законодательстве РФ. Функции инвестиций на макро- и микроуровне.	4	ПК-5
	Итого	4	
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Предмет инвестирования. Объект и субъект вложений. Цели инвестирования. Понятие иностранной инвестиции, приоритетные инвестиционные проекты с участием иностранного капитала. Классификация инвестиций. Инновационные проекты	4	ПК-5

Согласована на портале № 38975

	в сфере сервиса.		
	Итого	4	
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Структура инвестиционного процесса. Понятие и структура инвестиционного процесса. Участники инвестиционного процесса. Классификация инвесторов. Ин- вестиции в форме капитальных вложений, их сущность и классификация. Порядок государственного регулирования и защиты капитальных вложений.	4	ПК-5
	Итого	4	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Инвестиции в недвижимость. Финансирование капитальных вложений. Цели и задачи инвестиционного анализа. Основные этапы инвестиционного анализа. Технический анализ инвестиций на фондовом рынке. Анализ эффективности реальных проектов. Анализ проекта инвестиций и анализ предприятия, реализующего проект.	4	ПК-5
	Итого	4	
5 Составление отчета	Сущность и виды человеческого капитала в инновационном процессе. Виды человеческого капитала. Капитал здоровья. Трудовой капитал. .Интеллектуальный капитал. Организационно- предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Бренд-капитал. Структурный капитал. Организационный капитал. Индекс развития человеческого потенциала.	4	ПК-5
	Итого	4	
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта/ Защита отчета о выполнении проекта (ГПО-2.2)	Жизненные циклы и инвестиции в развитие человеческого капитала. Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала. Прижизненные инвестиции в индивидуальный человеческий капитал.	4	ПК-5
	Итого	4	
Итого за семестр		24	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
5 семестр				
1 Определение целей и задач этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ПК-5	Зачет, Конспект самоподготовки, Тест

Согласована на портале № 38975

	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	9		
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ПК-5	Зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	9		
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ПК-5	Зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	9		
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ПК-5	Зачет, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	9		
5 Составление отчета	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	12	ПК-5	Зачет, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	15		
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта/ Защита отчета о выполнении проекта (ГПО-2.2)	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ПК-5	Защита отчета, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	9		
Итого за семестр		60		
Итого		60		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
5 семестр				

Согласована на портале № 38975

Зачет			30	30
Защита отчета			30	30
Конспект самоподготовки			10	10
Отчет по ГПО			20	20
Тест			10	10
Итого максимум за период			100	100
Нарастающим итогом	0	0	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11.2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Ф. А. Красина - 2013. 158 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3830 (дата обращения: 11.07.2018).

2. Инвестиционный анализ [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В. Ю. Цибульникова - 2015. 142 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/5696 (дата обращения: 11.07.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Экономический анализ [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Л. В. Земцова - 2013. 234 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3838 (дата обращения: 11.07.2018).

2. Инновации и инвестиции [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В. А. Семиглазов - 2016. 134 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6208 (дата обращения: 11.07.2018).

Согласована на портале № 38975

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для студентов направления 080200.62 – Менеджмент / Ф. А. Красина - 2015. 24 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/4938 (дата обращения: 11.07.2018).
2. Инвестиционный анализ проектов [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для студентов направления подготовки 080200.62 «Менеджмент», профиль - «Управление проектом» / В. Ю. Цибульникова - 2014. 40 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/4886 (дата обращения: 11.07.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется использовать базы данных и информационно-справочные системы, к которым у ТУСУРа есть доступ https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 206 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение не требуется.

Согласована на портале № 38975

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

а) «Экономика труда»;

б) «Транспортные системы»;

в) «Психология»;

г) «Физиология труда»;

д) «Социология труда».

2. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответ-

Согласована на портале № 38975

ственности персонала предприятия;

б) найма рабочих на предприятие;

в) отбора персонала для занимания определенной должности;

г) согласно действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

3. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия;

в) на создание дополнительных рабочих мест;

г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

4. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

б) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

5. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффект.

6. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию.

7. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переведение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

8. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профес¬сии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требова¬ния, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

ивности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

Согласована на портале № 38975

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

9. Что такое адаптация персонала?

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальных и организационно-экономических условий работы;

д) участие персонала в аттестации.

10. Разделение труда предусматривает:

а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;

б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;

в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.

г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

11. Нормированное рабочее время включает:

а) все расходы времени, которые объективно необходимые для выполнения конкретной задачи;

б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

г) время обслуживания рабочего места;

д) все расходы времени, которые объективно необходимые для выполнения всех задач.

12. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования;

д) наблюдения.

13. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

14. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

а) мотив;

б) потребности;

Согласована на портале № 38975

в) притязания;
г) ожидания;
д) стимулы.

15. Какой раздел не содержит должностная инструкция
а) «Общие положения»;
б) «Основные задачи»;
в) «Должностные обязанности»;
г) «Управленческие полномочия»;
д) «Выводы».

16. Интеллектуальные конфликты основаны:
а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
б) на столкновенье вооруженных групп людей;
в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

17. Конфликтная ситуация - это:
а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
в) состояние переговоров в ходе конфликта;
г) определение стадий конфликта;
д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

18. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:
а) начало;
б) развитие;
в) кульминация;
г) окончание;
д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

19. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:
а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.
20. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:
а) приспособление, уступчивость;
б) уклонение;
в) противоборство, конкуренция;
г) сотрудничество;
д) компромисс.

Согласована на портале № 38975

14.1.2. Зачёт

1.Охарактеризуйте место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием. 2.Объясните понятие «деятельность по управлению человеческими ресурсами».

3.Раскройте сущность управления человеческими ресурсами в историческом аспекте.

4.Что такое концепция управления человеческими ресурсами и как она связана с концепцией управления в целом?

5.В чем заключалась специфика управления человеческими ресурсами в России?

6.Что такое система управления человеческими ресурсами? Каковы ее цели и составные части?

7.Чем отличается в настоящее время состав функций кадровых служб в отечественных и зарубежных организациях?

8.Назовите состав подсистем системы управления человеческими ресурсами и их основные функции.

9.Какие принципы необходимо учитывать при формировании и при развитии системы управления человеческими ресурсами и почему?

10. Какие методы применяются при обследовании и анализе системы управления человеческими ресурсами? 11. Раскройте сущность методов формирования, обоснования и внедрения системы управления человеческими ресурсами.

12. Приведите классификацию методов управления человеческими ресурсами и раскройте их сущность.

13. Каким образом механизмы совладения производством и участия в прибылях влияют на принципы управления человеческими ресурсами организации?

14. Охарактеризуйте основные черты американского стиля управления человеческими ресурсами в современных компаниях.

15. Выявите наиболее значимые особенности управления человеческими ресурсами в японских компаниях.

16. Объясните сущность понятия «кадровая политика».

17. Охарактеризуйте пассивную, реактивную, превентивную и активную кадровые политики. Какие подтипы активной кадровой политики существуют?

18. В чем основное отличие закрытой и открытой кадровой политики? Опишите условия эффективности данных типов кадровых политик.

19. Раскройте сущность основных этапов проектирования кадровой политики.

20. В чем заключается сущность формирования концепции кадровой политики? Раскройте сущность данной концепции.

14.1.3. Вопросы на самоподготовку

1. Система оплаты труда в системе управления персоналом.

2. Система оценки результатов деятельности.

3. Значение мотивации трудовой деятельности персонала Компании при найме и стимулировании работников (на примере подразделения).

4. Виды эффективного стимулирования в подразделениях с инструментальной мотивацией работников основных (ключевых) профессий и должностей (на примере Вашей Компании).

5. Виды эффективного стимулирования в подразделениях с профессиональной мотивацией работников основных (ключевых) профессий и должностей (на примере Вашей Компании).

6. Эффективное стимулирование ТОП – менеджеров и предпринимателей в современных условиях, с учетом особенностей региона и специфики бизнеса.

6. Виды материального стимулирования (премирования) – как формы эффективного воздействия на работников мотивированных на конечный результат Компании.

14.1.4. Темы проектов ГПО

1.Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием.

2.Концепция предприятия управления человеческими ресурсами.

3.Принципы формирования и развития системы управления человеческими ресурсами.

Согласована на портале № 38975

4. Методы обследования и анализа системы управления человеческими ресурсами.

5.Основные этапы проектирования кадровой политики.

14.1.5. Методические рекомендации

Обязательные аудиторные занятия по дисциплинам ГПО проводятся каждый четверг в единый день ГПО. На кафедрах составляется и утверждается график работы проектных групп, с указанием времени и места проведения занятий.

Руководитель проекта ставит каждому участнику индивидуальные задачи в соответствии с направлением (специальностью) обучения и профилем (специализацией) студента.

Каждый этап ГПО заканчивается защитой отчета с выставлением оценки за этап. Итоговые отчёты и отзывы руководителя прикрепляются к странице проекта в течение недели после защиты.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

Согласована на портале № 38975

– в форме электронного документа;
– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 38975