

**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

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 1сбсfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Стратегическое управление человеческим капиталом в организации**

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**  
Направление подготовки / специальность: **38.04.02 Менеджмент**  
Направленность (профиль) / специализация: **Управление бизнесом**  
Форма обучения: **очная**  
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**  
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**  
Курс: **1**  
Семестр: **1**  
Учебный план набора 2016 года

**Распределение рабочего времени**

№	Виды учебной деятельности	1 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	12	12	часов
2	Практические занятия	36	36	часов
3	Всего аудиторных занятий	48	48	часов
4	Самостоятельная работа	132	132	часов
5	Всего (без экзамена)	180	180	часов
6	Общая трудоемкость	180	180	часов
		5.0	5.0	З.Е.

Зачет: 1 семестр

Томск 2018

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 Менеджмент, утвержденного 30.03.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента \_\_\_\_\_ О. П. Богданова

Заведующий обеспечивающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЭФ \_\_\_\_\_ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Эксперты:

Заведующий кафедрой менеджмента  
(менеджмента)

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)

\_\_\_\_\_ Т. Д. Санникова

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

формирование у магистрантов системы знаний и целостного представления о человеческом капитале, методах его формирования, развития и оценки, а также практических навыков в области формирования и последующей актуализации корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений

### 1.2. Задачи дисциплины

- изучение теоретических и методических основ стратегического управления человеческим капиталом организации;
- выработка навыков использования методов формирования, развития и оценки человеческого капитала организации;
- формирование навыков разработки корпоративной стратегии и программы 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.
- 

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегическое управление человеческим капиталом в организации» (Б1.В.ОД.5) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Современные тенденции развития экономики, Финансовое обеспечение деятельности предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Теория организации и организационное поведение, Экономический анализ предприятия.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;
- ПК-10 способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** структуру человеческого капитала и критерии его оценки; направления инвестирования в развитие человеческого капитала организации; современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин.
- **уметь** оценивать общий уровень и динамику качества человеческого капитала организации; оценивать экономическую и социальную целесообразность конкретных видов инвестиций в человеческий капитал организации; разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин.
- **владеть** навыками выбора стратегических подходов к решению основных задач по базовым направлениям кадровой стратегии, в максимально соответствующих особенностям деятельности конкретной организации; системным подходом к анализу и оценке эффективности использования человеческого капитала организации; навыками разработки и реализации корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений; навыками преподавания управленческих дисциплин.

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
---------------------------	-------------	----------

		1 семестр
Аудиторные занятия (всего)	48	48
Лекции	12	12
Практические занятия	36	36
Самостоятельная работа (всего)	132	132
Подготовка к контрольным работам	10	10
Выполнение индивидуальных заданий	55	55
Проработка лекционного материала	12	12
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	10
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	45	45
Всего (без экзамена)	180	180
Общая трудоемкость, ч	180	180
Зачетные Единицы	5.0	5.0

## 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
1 семестр					
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	2	6	17	25	ПК-10, ПК-2
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	2	8	15	25	ПК-10, ПК-2
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	4	8	35	47	ПК-10, ПК-2
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	2	8	30	40	ПК-10, ПК-2
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	2	6	35	43	ПК-10, ПК-2
Итого за семестр	12	36	132	180	
Итого	12	36	132	180	

## 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
1 семестр			
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Эволюция концепции ЧК. Понятие человеческого капитала. Модель использования и развития человеческого капитала. Базовые компоненты структуры человеческого капитала. Роль ЧК в развитии современной организации и экономики в целом.	2	ПК-2
	Итого	2	
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Национальный человеческий капитал. Человеческий капитал в инновационной экономике (экономика знаний, венчурный бизнес и пр.). Методы измерения национального ЧК (Кендрик, Маллиган, Методика Всемирного банка и пр.). Индекс развития человеческого потенциала. Стоимость и условия развития ЧК в России.	2	ПК-10
	Итого	2	
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Корпоративная стратегия организации и ее задачи. Элементы корпоративной стратегии. Роль обучения персонала в развитии современных организаций.	4	ПК-10, ПК-2
	Итого	4	
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Инвестиции в человеческий капитал. Классификация инвестиций в ЧК. Выбора приоритетов инвестиций в ЧК. Учебные программы управленческих дисциплин. Методическое обеспечение управленческих дисциплин. Современные методы и методики преподавания.	2	ПК-10
	Итого	2	
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Диагностика человеческого капитала. Средний показатель человеческого капитала. Показатели эффективности инвестиций в ЧК. Оценка ущерба от текучести кадров. Факторные модели оценки ЧК. Сущность и структура программы организационного развития и изменений.	2	ПК-10, ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		12	

### 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				
	1	2	3	4	5
<b>Предшествующие дисциплины</b>					
1 Современные тенденции развития экономики		+			
2 Финансовое обеспечение деятельности предприятия				+	+
<b>Последующие дисциплины</b>					
1 Теория организации и организационное поведение	+		+		
2 Экономический анализ предприятия					+

### 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-2	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Отчет по индивидуальному заданию, Опрос на занятиях, Зачет, Выступление (доклад) на занятии, Тест
ПК-10	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Отчет по индивидуальному заданию, Опрос на занятиях, Зачет, Выступление (доклад) на занятии, 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
<b>1 семестр</b>			
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Сравнительный анализ определений понятия ЧК. Базовые компоненты структуры человеческого капитала. Выявление сходства и отличия ЧК от других видов капитала. Проблема образовательной мобильности. Роль повышения уровня интеллектуального капитала в развитии современных организаций.	6	ПК-10
	Итого	6	
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Анализ проблемы использования ЧК в инновационной экономике. Измерение национального человеческого капитала. Анализ показателей Индекса развития человеческого потенциала и стоимость национального человеческого капитала в разных странах мира. Экономика знаний и ее приоритеты.	8	ПК-10
	Итого	8	
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Определение и оценка основных видов человеческого капитала организации. Решение кейсов и задач. Определение оптимальной корпоративной стратегии. Разработка корпоративной стратегии для конкретной организации.	8	ПК-2
	Итого	8	
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Выбор приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал организации (решение кейсов). Разработка учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин. Современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин (тренинги).	8	ПК-10
	Итого	8	
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Диагностика проблем организационного развития. Расчеты среднего показателя человеческого капитала. Графическое моделирование. Расчеты показателей эффективности инвестиций в ЧК. Использование факторных моделей при оценке ЧК. Решение кейсов и задач. Выбор приоритетов организационного развития и изменений. Разработка программ организационного развития и изменений.	6	ПК-10, ПК-2
	Итого	6	
Итого за семестр		36	

### **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
1 семестр				
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-10, ПК-2	Выступление (доклад) на занятии, Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Тест
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5		
	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	17		
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-10, ПК-2	Выступление (доклад) на занятии, Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Тест
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5		
	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	15		
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	11	ПК-10, ПК-2	Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Выполнение индивидуальных заданий	20		
	Итого	35		
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-2, ПК-10	Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	2		
	Выполнение индивидуальных заданий	20		
	Итого	30		
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-10, ПК-2	Домашнее задание, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	2		



развития и изменений	Выполнение индивидуальных заданий	15		
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	35		
Итого за семестр		132		
Итого		132		

### 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
1 семестр				
Выступление (доклад) на занятии	5	5		10
Домашнее задание	10	10	10	30
Контрольная работа			20	20
Опрос на занятиях	3	3	4	10
Отчет по индивидуальному заданию		10	10	20
Тест		5	5	10
Итого максимум за период	18	33	49	100
Нарастающим итогом	18	51	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)
65 - 69		
3 (удовлетворительно) (зачтено)	60 - 64	E (посредственно)
	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

## 12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 12.1. Основная литература

1. Голованова Е.Н., Логач С.А., Хавин Д.В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия [Электронный ресурс]: 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: 12.07.2018).

### 12.2. Дополнительная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Бакирова Г.Х. - М. ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 591 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=882400> (дата обращения: 12.07.2018).

2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: 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: 12.07.2018).

3. Кузьмина Н.М., Толстякова О.В. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом [Электронный ресурс]: 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: 12.07.2018).

4. Сочнева Е.Н. Человеческий капитал [Электронный ресурс]: 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: 12.07.2018).

5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум [Электронный ресурс]: 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: 12.07.2018).

### 12.3. Учебно-методические пособия

#### 12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Стратегическое управление человеческим капиталом в организации [Электронный ресурс]: Методические указания по проведению практических занятий и организации самостоятельной работы магистрантов / О. П. Богданова - 2018. 19 с. - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/8203> (дата обращения: 12.07.2018).

#### 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. Словарь экономических терминов <http://economicportal.ru>
2. Информационный портал <http://www.elibrary.ru>
3. База федерального и регионального законодательства <http://www.garant.ru>
4. Университетская информационная система РОССИЯ <http://www.uirussia.msu.ru>
5. Энциклопедия менеджмента <http://www.pragmatist.ru/omenedzhmente/chto-takoe-menedzhment.html>

### **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**

Вычислительная лаборатория / Компьютерный класс  
учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 505 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- ПЭВМ DX6100M (9 шт.);
- ПЭВМ INTEL CORE 2 DUO (6 шт.);
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Microsoft Windows 7 Pro
- Консультант Плюс

##### **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. Что является одним из условий формирования корпоративной стратегии организации?

- а) темпы НТП
- б) нерациональное использование человеческого капитала организации
- в) высокая дебиторская задолженность
- г) низкая ликвидность предприятия

2. Какую цель имеет корпоративная стратегия фармацевтической компании, которая производит определенные лекарства, имеющие узкое применение, а доходы от их продажи ниже издержек на исследования и разработку?

- а) прибыль
- б) социальная ответственность
- в) увеличение доли рынка
- г) увеличение объема продаж

3. Заблаговременное уведомление трудового коллектива предприятия о переходе на новую форму организации труда и необходимости дополнительного обучения...

- 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 – это...

- 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

ми 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. Чигорьева 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. Основной целью корпоративной стратегии является...

- а) разделение труда
- б) определение специфики и особенностей товара конкурентов
- в) расширение портфеля ценных бумаг
- г) выявление конкурентных преимуществ

#### **14.1.2. Темы индивидуальных заданий**

1. Разработка корпоративной стратегии (на примере конкретной организации).
2. Разработка учебной программы одной из управленческих дисциплин (по выбору студента).
3. Разработка программы организационного развития и изменений (на примере конкретной организации).

#### **14.1.3. Темы домашних заданий**

Примеры заданий:

Задание 1. Найдите в Интернете примеры российских и зарубежных компаний, инвестирующих в капитал здоровья. Сделайте доклад и презентацию.

Задание 2. 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 3. 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.

#### **14.1.4. Зачёт**

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.

6. Понятие и сущность инвестиций в ЧК.

7. Национальный человеческий капитал. Индекс развития человеческого потенциала.

8. Условия развития ЧК в России.

9. Экономика знаний.

10. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.

11. Понятие и содержание капитала здоровья. Методики оценки рейтинга и потенциала здоровья.

12. Подходы к оценке трудового капитала работников.
13. Методы оценки и стимулирования развития интеллектуального капитала.
14. Методы измерения социального капитала. Оценка отдачи от инвестиций в социальный капитал фирмы.
15. Бренд-капитал. Нравственная культура, профессиональная этика и деловая репутация фирмы.
16. Модель инвестирования средств в ЧК организации.
17. Факторные модели оценки человеческого капитала.
18. Управление инвестициями в ЧК.
19. Корпоративная стратегия организации.
20. Выбор оптимальной корпоративной стратегии.
21. Структура рабочей программы учебной дисциплины.
22. Методическое обеспечение управленческих дисциплин.
23. Современные методы и методики преподавания.
24. Программа организационного развития и изменений.

#### **14.1.5. Темы опросов на занятиях**

Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Эволюция концепции ЧК. Понятие человеческого капитала. Модель использования и развития человеческого капитала. Базовые компоненты структуры человеческого капитала. Роль ЧК в развитии современной организации и экономики в целом.

Национальный человеческий капитал. Человеческий капитал в инновационной экономике (экономика знаний, венчурный бизнес и пр.). Методы измерения национального ЧК (Кендрик, Маллиган, Методика Всемирного банка и пр.). Индекс развития человеческого потенциала. Стоимость и условия развития ЧК в России.

Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Корпоративная стратегия организации и ее задачи. Элементы корпоративной стратегии. Роль обучения персонала в развитии современных организаций.

Инвестиции в человеческий капитал. Классификация инвестиций в ЧК. Выбор приоритетов инвестиций в ЧК. Учебные программы управленческих дисциплин. Методическое обеспечение управленческих дисциплин. Современные методы и методики преподавания.

Диагностика человеческого капитала. Средний показатель человеческого капитала. Показатели эффективности инвестиций в ЧК. Оценка ущерба от текучести кадров. Факторные модели оценки ЧК. Сущность и структура программы организационного развития и изменений.

#### **14.1.6. Темы докладов**

1. Качества работника, наиболее востребованные в «экономике знаний».
2. Анализ проблемы образовательной мобильности в современной экономике.
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. Особенности инвестиционного процесса в послевузовском образовании. Источники инвестиций в послевузовское образование.
9. Интрапренерство: принципы, формы, организация.
10. Активные и интерактивные методы обучения.
11. Личностно-ориентированный подход к обучению.
12. Специфика преподавания в вузе.
13. Принципы построения эффективной корпоративной стратегии.



### 14.1.7. Темы контрольных работ

Расчеты показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал организации.

### 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:**

- 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.