**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

# 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

Согласована на портале № 39057

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

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

Согласована на портале № 39057

## 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 |
|---|---|---|

Согласована на портале № 39057

| | | 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 | |

Согласована на портале № 39057

**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 | |

Согласована на портале № 39057

### 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 |
| Предшествующие дисциплины | | | | | |
| 1 Современные тенденции развития экономики | | + | | | |
| 2 Финансовое обеспечение деятельности предприятия | | | | + | + |
| Последующие дисциплины | | | | | |
| 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.

Согласована на портале № 39057

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов | Наименование практических занятий (семинаров) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| 1 семестр | | | |
| 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 стран 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.

Согласована на портале № 39057

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 | | |

Согласована на портале № 39057

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 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) |
|---|---|---|

Согласована на портале № 39057

| | | |
|---|---|---|
| 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. 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.

Согласована на портале № 39057

**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.uisrussia.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.

Согласована на портале № 39057

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 задолженость
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

Согласована на портале № 39057

б) пассивное
в) эмоциональное
г) кратковременное

5. При формировании постиндустриального общество 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 затрата-

Согласована на портале № 39057

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. Наращивание человеческого капитала связано с уменьшением одного из человеческих благ - …

а) удовлетворения потребности в безопасности

б) здоровья

в) счастья

г) свободного времени

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

а) преимущественно молодых специалистов

б) уже состоявшихся специалистов

в) профессионалов с большим опытом работы

г) возраст не имеет значения

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

а) культурно-нравственный капитал

б) бренд-капитал

в) капитал здоровья

г) предпринимательский капитал

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

а) выявить соответствие работника занимаемой должности

б) выявить резервы повышения производительности труда

в) оценить вклад каждого в коллективный результат

г) уволить неугодных работников

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

а) итоговое занятие

б) общая рефлексия участников и руководителя учебного процесса

в) установка на учебу

г) пленарное заседание

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

а) метод мозгового штурма

б) метод кейсов

в) метод Дельфи

г) метафорическая игра

Согласована на портале № 39057

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.

Согласована на портале № 39057

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-ориентированных подход к обучению.

12. Специфика преподавания в вузе.

13. Принципы построения эффективной корпоративной стратегии.

Согласована на портале № 39057

### 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.

Согласована на портале № 39057

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

Согласована на портале № 39057