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

Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1)

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **5, 6**
Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	5 семестр	6 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	4	4	8	часов
2	Практические занятия	4	4	8	часов
3	Всего аудиторных занятий	8	8	16	часов
4	Самостоятельная работа	28	168	196	часов
5	Всего (без экзамена)	36	176	212	часов
6	Подготовка и сдача зачета	0	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	36	180	216	часов
				6.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1
Дифференцированный зачет: 6 семестр

Томск 2018

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.08.2017
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Согласована на портале № 40558

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) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента каф. менеджмента	_____	А. В. Богомолова
Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЗиВФ	_____	И. В. Осипов
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Профессор кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	М. А. Афонасова
Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Т. Д. Санникова

Согласована на портале № 40558

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

изучение подходов и методов работы с человеческим капиталом в организационных условиях: его формирование, развитие, оценка и сохранение;

исследование социальных, экономических, организационных и психологических факторов, влияющих на принятие эффективных управленческих решений в сфере управления человеческим капиталом организации.

1.2. Задачи дисциплины

- ознакомление с основными подходами к пониманию природы человеческого капитала;
- ознакомление с современными способами оценки человеческого капитала;
- ознакомление с современными технологиями в области развития человеческого капитала организации;
- приобретение опыта анализа человеческого капитала и исследование возможностей его управления.
-

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1)» (Б1.В.ДВ.3.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1), Основы организации труда, Регламентация и нормирование труда, Экономика и социология труда.

Последующими дисциплинами являются: Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1).

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
- ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** современные технологии управления человеческими ресурсам; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основы стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; основы управления интеллектуальной собственностью и способы их применения на практике; методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации; способы реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом.
- **уметь** проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации; применять технологии управления человеческими ресурсам; разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации; применять основы управления интеллектуальной собственностью; представлять интересы различных групп в организации по вопросам формирования и использования человеческого капитала в организации; разрабатывать стратегии управления персоналом и прогнозировать социальный эффект предлагаемых программ по работе с человеческим капиталом на различных уровнях (личности, группы, организации, общества).

Согласована на портале № 40558

– **владеть** современными технологиями управления человеческими ресурсам; приемами разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основами стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; методами управления интеллектуальной собственностью и применения их на практике; методами анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры	
		5 семестр	6 семестр
Аудиторные занятия (всего)	16	8	8
Лекции	8	4	4
Практические занятия	8	4	4
Самостоятельная работа (всего)	196	28	168
Проработка лекционного материала	62	12	50
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	94	16	78
Выполнение контрольных работ	40	0	40
Всего (без экзамена)	212	36	176
Подготовка и сдача зачета	4	0	4
Общая трудоемкость, ч	216	36	180
Зачетные Единицы	6.0		

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	2	2	14	18	ПК-1, ПК-29
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	2	2	14	18	ПК-1, ПК-29
Итого за семестр	4	4	28	36	
6 семестр					
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	2	2	50	54	ПК-1, ПК-29
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	2	2	48	52	ПК-1, ПК-29
5 Составление отчета	0	0	34	34	ПК-1, ПК-29

Согласована на портале № 40558

6 Защита отчета о выполнении этапа проекта	0	0	36	36	ПК-1, ПК-29
Итого за семестр	4	4	168	176	
Итого	8	8	196	212	

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	Определение целей и задач этапа проекта.Организационные цели управления человеческими ресурсами. Подходы к управлению человеческими ресурсами и управлению человеческим капиталом. Факторы, влияющие на роль и место человеческих ресурсов в организации. Основные заинтересованные стороны и участники организационных взаимодействий: их интересы, ресурсы, ограничения.	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта.Понятие и сущность человеческого капитала: его особенности, виды и свойства. Структура человеческого капитала. Индивидуальный человеческий капитал. Человеческий капитал предприятия. Национальный человеческий капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
6 семестр			
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта.Ключевые факторы стратегии формирования, удержания и развития человеческого капитала организации. Отечественная и зарубежная практика управления человеческим капиталом организации. Роль организационной культуры в формировании человеческого капитала.	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта.Человеческие ресурсы: выбор стратегических альтернатив.Инвестиции в человеческий капитал: оценка эффективности. Российский и зарубежный опыт мотивации в практике управления человеческими ресурсами. Направления привлече-	2	ПК-1, ПК-29

Согласована на портале № 40558

	ния человеческого капитала и временной диапазон планирования. Направления развития человеческих ресурсов организации.		
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
Итого		8	

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	6
Предшествующие дисциплины						
1 Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1)	+	+	+	+	+	+
2 Основы организации труда	+	+	+	+	+	+
3 Регламентация и нормирование труда			+	+	+	+
4 Экономика и социология труда	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины						
1 Развитие человеческого капитала организации (ГПО-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-1	+	+	+	Контрольная работа, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест, Дифференцированный зачет
ПК-29	+	+	+	Контрольная работа, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест, Дифференцированный зачет

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 № 40558

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	Определение целей и задач этапа проекта. Понятия человеческого капитала и человеческих ресурсов. Отечественный контекст управления человеческимкапиталом. Обзор эмпирических исследований в данной сфере.	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта.Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами. Методологические основы и методические подходы к оценке человеческого капитала.	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
6 семестр			
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта.Основные направления управления человеческими ресурсами на предприятии. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили.Система показателей оценки человеческого капитала. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта.Стратегии и политики управления человеческими ресурсами организации: отечественные и зарубежные подходы.Привлечение человеческого капитала. Развитие человеческого капитала организации.Удержание человеческого капитала организации.Устойчивость человеческого капитала организации.	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
Итого		8	

9. Самостоятельная работа

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

Согласована на портале № 40558

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	8	ПК-1, ПК-29	Отчет по ГПО, Тест
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	14		
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-1, ПК-29	Отчет по ГПО, Тест
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	14		
Итого за семестр		28		
6 семестр				
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Выполнение контрольных работ	20	ПК-1, ПК-29	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Контрольная работа, Отчет по ГПО, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	12		
	Проработка лекционного материала	18		
	Итого	50		
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Выполнение контрольных работ	20	ПК-1, ПК-29	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Контрольная работа, Отчет по ГПО, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	14		
	Проработка лекционного материала	14		
	Итого	48		
5 Составление отчета	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	16	ПК-1, ПК-29	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Проработка лекционного материала	18		
	Итого	34		
6 Защита отчета о выполнении этапа	Подготовка к практическим занятиям, семина-	36	ПК-1, ПК-29	Дифференцированный зачет, Защита отчета, От-

Согласована на портале № 40558

проекта	рам			чет по ГПО, Тест
	Итого	36		
Итого за семестр		168		
	Подготовка и сдача зачета	4		Дифференцированный зачет
Итого		200		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 212 с. — (Серия Университеты России). — ISBN 978-5-534-04759-2. — Режим доступа https//biblio-online.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682 - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682 (дата обращения: 24.07.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Развитие потенциала сотрудников [Электронный ресурс]: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.Альпина Пабл., 2016. - 279 с. 60x90 1/16 ISBN 978-5-9614-4582-4 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/917619 (дата обращения: 24.07.2018).

2. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.]. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 350 с. — (Серия Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Режим доступа https//biblio-online.ru/book/292ECA44-348A-464E-8397-4A438164288B - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/292ECA44-348A-464E-8397-4A438164288B (дата обращения: 24.07.2018).

3. 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. 60x88 1/16. - (Высшее образование Бакалавриат). (о) ISBN 978-5-16-004754-6 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/413175 (дата обращения: 24.07.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Групповое проектное обучение [Электронный ресурс]: Методические указания по подготовке к лабораторным, практическим занятиям и самостоятельной работе / А. В. Ларионова - 2018. 17 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8101 (дата обращения: 24.07.2018).

2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова - 2018. 19 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8238 (дата обращения: 24.07.2018).

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:

Согласована на портале № 40558

– 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. http://www.aup.ru
2. http://hr-portal.ru
3. http://www.hrm.ru
4. http://www.pro-personal.ru
5. www.elibrary.ru
6. www.garant.ru

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

Лаборатория группового проектного обучения "Лаборатория социально-экономических проблем"

учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 503 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- ПЭВМ КОМПСТАР (12 шт.);
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

– 7-Zip
– FoxitReader
– Google Chrome
– Microsoft Windows 7 Pro
– Mozilla Firefox
– OpenOffice
– 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.

Согласована на портале № 40558

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. Как называется способность индивида устанавливать взаимоотношения с другими людьми, а также уже существующие отношения с другими людьми и социальными институтами?

а) человеческий капитал;
б) интеллектуальный капитал;
в) социальный капитал;
г) организационный капитал.

2. Человеческий капитал способен:

а) накапливаться и воспроизводиться;
б) накапливаться, но не воспроизводиться;
в) не накапливаться, но воспроизводиться;
г) не накапливаться и не воспроизводиться.

3. Человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм – это:

а) микроуровень;
б) мезоуровень;

Согласована на портале № 40558

в) макроуровень;
г) мегауровень.

4. Прямой метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на расчете:
а) предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;
б) общих экономических затрат компании на свой персонал, не включая затраты на оплату персонала;
в) удельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;
г) общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала.

5. Косвенный метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на
а) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия);
б) расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;
в) сопоставлении текущей стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия);
г) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью обновления данного объекта (предприятия).

6. Условная стоимость работника – это объем товаров, работ и услуг, который:
а) как ожидается, работник предоставит или реализует, трудясь в данной организации;
б) работник предоставляет или реализует, трудясь в данной организации;
в) как ожидается, работник мог бы предоставить или реализовать, трудясь в схожей организации;
г) как ожидается, работник предоставит или реализует за трудоспособный период.

7. Обобщающим показателем уровня развития человеческого капитала выступает:
а) индекс человеческого капитала;
б) индекс человеческого развития;
в) индекс скорости человеческого развития;
г) индекс качества жизни.

8. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
а) вкладывание средств в производство;
б) вкладывание средств в новые технологии;
в) расходы на повышение квалификации персонала;
г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
9. 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.

Согласована на портале № 40558

10. 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 эффективности функционирования предприятия;

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

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

11. 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.

12. 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.

13. Человеческий капитал формируется:

а) обществом;

б) конкретным человеком;

в) группой лиц;

г) все ответы верны.

14. Воспроизводство человеческого капитала может быть:

а) простым и расширенным;

б) только простым;

в) только расширенным;

г) все ответы верны.

15. Эффективность или отдача инвестиций в человеческий капитал зависит от:

а) отрасли и предприятия, в которой он используется, и от личных мотиваций и ответственности человека;

б) личных мотиваций и ответственности человека;

в) востребованности направления работы человека

г) все ответы верны.

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.

Согласована на портале № 40558

17. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновенье 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. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами:

а) реализует учетно-исполнительские функции;

б) основывается на необходимости развития персонала для достижения перспективных целей;

в) базируется на должностных инструкциях;

г) включает все перечисленное.

19. К основным чертам современной модели управления человеческими ресурсами относится:

а) непрерывность процесса обогащения знаний и рост квалификации сотрудников;

б) использование авторитарного стиля управления;

в) четкое определение должностных обязанностей;

г) ничего не подходит.

20. Письменное описание того, в чём заключаются обязанности работника и с какой целью они исполняются это:

а) протокол задач;

б) должностная инструкция;

в) анализ должности;

г) проектирование работы.

14.1.2. Темы проектов ГПО

Выбор темы проектов ГПО определяется в соответствии с научными направлениями работы кафедры и направлением подготовки, по которому обучаются студенты и/или направлению их научно-исследовательской деятельности.

Работа проектной группы организуется как составная часть учебного процесса подготовки специалистов, бакалавров, магистров. Практическое закрепление знаний и навыков проектной, научно-исследовательской и организационно-управленческой деятельности происходит в результате разработки реального проекта.

Формулировка и развитие тематики проекта проводится при непосредственном участии руководителя проектной группы, которые планирует сроки и индивидуальные задачи для каждого участника. Индивидуальное задание каждого студента, участника проектной группы, связано с выполнением задач предусмотренных техническим заданием проекта.

Техническим заданием также предусматривает доклады участников проектных групп по результатам проведенной работы на научно-технических конференциях, симпозиумах и семинарах различного уровня

14.1.3. Темы контрольных работ

Стратегии и политики управления человеческими ресурсами организации: отечественные и зарубежные подходы.

Государственное регулирование управления человеческими ресурсами.

Функции государственных органов в области управления человеческими ресурсами.

Согласована на портале № 40558

Инвестиции в человеческий капитал: оценка эффективности.

Оценка человеческого капитала организаций

Расчет рентабельности инвестиций в человеческий капитал.

14.1.4. Вопросы дифференцированного зачета

1. Национальный человеческий капитал, его составляющие.

2. В чем разница в понятиях «человеческие ресурсы организации» и «человеческий капитал организации»?

3. Направления формирования кадрового потенциала организации в современных условиях.

4. Отечественный и зарубежный опыт профессиональной подготовки, переподготовки и обучения персонала.

5. Правила построения карьеры как способа развития компетенций.

6. Составление личного жизненного плана.

7. Экономическая эффективность управления персоналом.

8. Техническая эффективность управления персоналом.

9. Социальная эффективность управления персоналом.

10. Интеллектуальный капитал организации и его оценка.

11. Управление знаниями.

12. Структура, принципы и порядок формирования кадрового резерва.

13. Делегирование полномочий как метод развития персонала организации.

14. Почему инвестиции в развитие человеческого капитала экономически целесообразны для работодателя?

15. Структура непрерывного образования.

16. Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.

17. В чем разница между оплатой труда и вознаграждением работника?

18. Какие инструменты мотивации неимущественного характера могут использовать работодатели помимо методов моральной мотивации?

19. От кого зависит общий вектор (направленность) реализуемой в конкретной организации политики социальной и психологической поддержки персонала?

20. Организационная культура и её роль в управлении человеческими ресурсами. Типы организационных культур. Методы управления организационной культурой. Этические проблемы деловых отношений в организации.

Согласована на портале № 40558

21.Управление конфликтами в организации. Виды конфликтов, структура конфликта. Стратегии и способы разрешения конфликтов.

22.Затраты на персонал организации. Структура затрат на персонал. Методы оценки затрат на персонал организации.

23.Аудит персонала: направления, уровни, виды. Технология проведения аудита персонала организации.

24. Развитие человеческих ресурсов организации. Обучение как основной компонент развития человеческих ресурсов.

25. Современные направления совершенствования системы обучения.

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 здоро-

Согласована на портале № 40558

вья 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.

Согласована на портале № 40558