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 (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **5**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	20	20	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	22	22	часов
4	Самостоятельная работа	185	185	часов
5	Всего (без экзамена)	207	207	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	216	216	часов
			6.0	З.Е.

Контрольные работы: 5 семестр - 1
Экзамен: 5 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск 2018

Согласована на портале № 46445

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 ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	Ю. В. Морозова
Профессор кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	М. А. Афонасова

Согласована на портале № 46445

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: Менеджмент, Основы организации труда, Регламентация и нормирование труда, Экономика и социология труда.

Последующими дисциплинами являются: Кадровый учет, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Управление командой проекта (ГПО-3), Управление персоналом организации, Управление человеческими ресурсами.

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, об-

Согласована на портале № 46445

щества).

– **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
Контактная работа (всего)	22	22
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	20	20
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	185	185
Подготовка к контрольным работам	40	40
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	100	100
Подготовка и написание отчета по практике	23	23
Представление отчета по практике к защите	22	22
Всего (без экзамена)	207	207
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	216	216
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	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
5 семестр					
1 Определение целей и задач этапа проекта	3	2	30	33	ПК-1, ПК-29
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	3		30	33	ПК-1, ПК-29
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	4		30	34	ПК-1, ПК-29
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	4		30	34	ПК-1, ПК-29
5 Составление отчета	4		43	47	ПК-1, ПК-29

Согласована на портале № 46445

6 Защита отчета о выполнении этапа проекта (рецензирование отчета)	2		22	24	ПК-1, ПК-29
Итого за семестр	20	2	185	207	
Итого	20	2	185	207	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 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.	3	ПК-1, ПК-29
	Итого	3	
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Понятие и сущность человеческого капитала: его особенности, виды и свойства. Структура человеческогокапитала. Индивидуальный человеческий капитал. Человеческий капитал предприятия. Национальный человеческийкапитал. Организационно-предпринимательский капитал. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.	3	ПК-1, ПК-29
	Итого	3	
3 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.	4	ПК-1, ПК-29
	Итого	4	
4 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 привлечения человеческого капитала и временной	4	ПК-1, ПК-29

Согласована на портале № 46445

	диапазон планирования. Направления развития человеческих ресурсов организации.		
	Итого	4	
5 Составление отчета	Содержание, оформление, правила. Определение комплекса требований к заключительному отчету: формальные и качественные требования. Структура отчета и основные количественные показатели. Графическое представление информации в отчете. Использование прикладных программ и технических средств для формирования отчета.	4	ПК-1, ПК-29
	Итого	4	
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта (рецензирование отчета)	Подготовка отчета к защите	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
Итого за семестр		20	

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 Менеджмент	+	+	+	+	+	+
2 Основы организации труда	+	+	+	+	+	+
3 Регламентация и нормирование труда		+	+	+	+	+
4 Экономика и социология труда	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины						
1 Кадровый учет	+	+	+	+	+	+
2 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	+	+	+	+	+	+
3 Оплата труда персонала		+	+	+		
4 Управление командой проекта (ГПО-3)	+	+	+	+	+	+
5 Управление персоналом организации	+	+	+	+	+	+
6 Управление человеческими ресурсами	+	+	+	+	+	+

Согласована на портале № 46445

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
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ПК-1	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Защита отчета, Отчет по ГПО, Проверка контрольных работ, Тест
ПК-29	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Защита отчета, Отчет по ГПО, Проверка контрольных работ, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
5 семестр			
1	Контрольная работа	2	ПК-1, ПК-29
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

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

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
5 семестр				
1 Определение целей и задач этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ПК-1, ПК-29	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	30		
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ПК-1, ПК-29	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	30		

Согласована на портале № 46445

3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ПК-1, ПК-29	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	30		
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ПК-1, ПК-29	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	30		
5 Составление отчета	Подготовка и написание отчета по практике	23	ПК-1, ПК-29	Отчет по ГПО, Тест, Экзамен
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20		
	Итого	43		
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта (рецензирование отчета)	Представление отчета по практике к защите	22	ПК-1, ПК-29	Защита отчета, Тест, Экзамен
	Итого	22		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-1, ПК-29	Контрольная работа
Итого за семестр		185		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		194		

10. Контроль самостоятельной работы (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. — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682 (дата обращения: 16.09.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. 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. — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/292ECA44-348A-464E-8397-4A438164288B (дата обращения: 16.09.2018).

2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник и практикум для

Согласована на портале № 46445

академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 406 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/C560586A-9919-4921-BCBD-4EFFDB865B3D (дата обращения: 16.09.2018).

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 - Томск: ТУСУР, 2018. 17 с. - Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 16.09.2018).
2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова - Томск: ТУСУР- 2018. 19 с. - Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 16.09.2018).

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. Библиотека ТУСУР - https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh/uis-rossiya
2. Официальный сайт Минфина РФ http: //www.minfin.ru
3. Официальный сайт Госкомстата РФ http: //www.gks.ru
4. Словарь экономических терминов http://economicportal.ru
5. КонсультантПлюс: www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/)
6. ЭБС «Юрайт»: www.biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://biblio.fdo.tusur.ru/)
7. Экономические разделы поисковых систем общего назначения http://www.google.com/»
8. eLIBRARY.RU http://www.elibrary.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 дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;

Согласована на портале № 46445

- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- MS Office версий 2010 (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)
- КонсультантПлюс (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. 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.

Согласована на портале № 46445

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;

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.

Согласована на портале № 46445

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.

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:

Согласована на портале № 46445

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновение вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

17. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

18. 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. Экзаменационные тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Вещественный и человеческий капитал

а) полностью едины

б) противоположны

в) имеют общие черты

г) не сравнимы

2. По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на

а) общий и специальный

б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный

в) живой и неживой

г) потребительский, производственный,интеллектуальный

3. По элементам затрат человеческого капитала подразделяется на

а) общий и специальный

б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный

в) живой и неживой

г) потребительский, производственный, интеллектуальный

4. Воспроизводство населения — это:

а) распределение населения по различным возрастным группам

Согласована на портале № 46445

б) постоянное возобновление поколений через процессы рождаемости и смертности

в) изменение количественных и качественных характеристик населения

г) увеличение населения за определенный период времени

5. Концепция «человеческого капитала» была разработана и применена к экономическому анализу поведения человека:

а) Дж. Кейнсом

б) Т. Шульцем

в) Б. Вейсбродом

г) Д. Рикардо

д) Г. Беккером

6. Основными признаками персонала являются:

а) наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, оформленных, как правило, трудовым договором

б) обладание физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для трудовой деятельности

в) наличие высокого уровня квалификации; г) обладание определенными качественными характеристиками, которые определяют структуру персонала организации по категориям

д) способность к высокой продуктивности и эффективности труда

7. Численность трудовых ресурсов изменяется за счет:

а) естественного прироста населения трудоспособного возраста

б) пересмотра возрастных границ трудоспособности

в) миграционного прироста или снижения

г) сокращения или увеличения доли нетрудоспособных лиц в рабочем возрасте

д) все ответы верны

8. Четкая постановка организационных целей и задач, оплата труда по личным достижениям, поощрение индивидуализма работников характерны:

а) для американской философии управления

б) для английской философии управления

в) для японской философии управления

9. Долговременный и пожизненный найм на работу, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда характерны:

а) для американской философии управления

б) для английской философии управления

в) для японской философии управления

10. К принципам построения корпоративной культуры можно отнести:

а) принцип корпоративной ответственности

б) принцип корпоративной дисциплины

в) принцип единства действий

г) принцип мультипликатора

11. Достоинства и недостатки матричной организационной структуры:

а) большая сложность координации деятельности специалистов, занятых на проекте

б) простота

в) возможность быстрого перестроения и переориентации деятельности пред- приятия

г) высокое качество функциональных решений

д) высокие требования к руководителю

е) размытость ответственности в тех случаях, когда исполнитель получает указания со стороны руководителей нескольких функциональных направлений

12. Самостоятельной частью звена управления, выполняющей определенные задачи управления на основе положения о структурном подразделении, является:

а) аппарат (орган) управления

б) звено управления

в) ступень (уровень) управления

г) функциональное структурное подразделение

д) производственное структурное подразделение

Согласована на портале № 46445

е) структурное подразделение

13. Специфический набор основных принципов, правил и целей работы с человеческими ресурсами, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики — это:

а) стратегия развития организации

б) кадровая политика

в) стратегия управления человеческими ресурсами

г) стратегия управления организацией

14. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выберите только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

15. Система стратегического управления человеческими ресурсами организации включает:

а) долгосрочное развитие организации

б) анализ и планирование стратегии управления человеческими ресурсами организации

в) хаотическое реагирование на постоянные изменения во внешней среде

г) управление стратегическими проблемами, связанными с человеческими ресурсами, в реальном масштабе времени

16. Возникновение управления персоналом как особого вида деятельности связано (выберите только одну группу факторов):

а) с ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников

б) с распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями

в) с ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры

17. Система правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы — это:

а) карьера

б) служба

в) должность

г) кадровая политика

18. Инструментами реализации кадровой политики являются:

а) текущая кадровая работа

б) руководство персоналом

в) карьерное продвижение

г) мероприятия по решению социальных проблем

д) увольнение персонала.

19. Приобретение профессиональных знаний, умений, навыков — это:

а) профессиональный отбор

б) профессиональная адаптация

в) профессиональная ориентация

г) профессиональная подготовка

20. Специализированная карьера подразумевает, что:

а) работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры

б) сотрудник работает на различных должностях в разных организациях

в) сотрудник работает на различных должностях в одной организации

г) сотрудник владеет несколькими специальностями и постоянно использует на практике эти знания

д) это карьера в государственных учреждениях

Согласована на портале № 46445

14.1.3. 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.

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.

14.1.4. Темы контрольных работ

Устанавливаются техническим заданием.

1. Направления формирования кадрового потенциала организации в современных условиях.
2. Интеллектуальный капитал организации и его оценка.
3. Проведение аудита персонала организации.
4. Делегирование полномочий как метод развития персонала организации.
5. Концепция и структура непрерывного образования.

14.1.5. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

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,	Преимущественно письменная проверка

Согласована на портале № 46445

	контрольные работы	
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.

Согласована на портале № 46445