МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 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 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	1 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	10	10	часов
2	Практические занятия	26	26	часов
3	Всего аудиторных занятий	36	36	часов
4	Самостоятельная работа	180	180	часов
5	Всего (без экзамена)	216	216	часов
6	Общая трудоемкость	216	216	часов
		6.0	6.0	З.Е.

Зачёт с оценкой: 1 семестр

Томск

Согласована на портале № 52237

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 10 от «28» 11 2019 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:

Ст. преподаватель каф. Менеджмента	_____	С. В. Бочанова
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:

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

Согласована на портале № 52237

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.

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: Системный анализ, Современные тенденции развития экономики, Финансовое обеспечение деятельности предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-логистика, Теория организации и организационное поведение.

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;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** структуру человеческого капитала и критерии его оценки; направления инвестирования в развитие человеческого капитала организации; критерии выбора корпоративной стратегии организации.

– **уметь** оценивать общий уровень и динамику качества человеческого капитала организации; оценивать экономическую и социальную целесообразность конкретных видов инвестиций в человеческий капитал организации; разрабатывать корпоративную стратегию организации и обеспечивать ее реализацию

– **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

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
		1 семестр
Аудиторные занятия (всего)	36	36
Лекции	10	10
Практические занятия	26	26
Самостоятельная работа (всего)	180	180

Согласована на портале № 52237

Подготовка к контрольным работам	40	40
Выполнение индивидуальных заданий	70	70
Проработка лекционного материала	20	20
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	50	50
Всего (без экзамена)	216	216
Общая трудоемкость, ч	216	216
Зачетные Единицы	6.0	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
1 семестр					
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	2	4	14	20	ПК-2
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	2	6	14	22	ПК-2
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	2	4	34	40	ПК-2
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	2	6	14	22	ПК-2
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	2	6	104	112	ПК-2
Итого за семестр	10	26	180	216	
Итого	10	26	180	216	

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	Сущность концепции стратегического управлениячеловеческим капиталом. Эволюция концепцииЧК. Понятие человеческого капитала. Модель использования и развития человеческого капитала.Базовые компоненты структуры человеческого-	2	ПК-2

Согласована на портале № 52237

организации	капитала. Роль ЧК в развитии современной организации и экономики в целом.		
	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-2
	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.	2	ПК-2
	Итого	2	
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Инвестиции в человеческий капитал. Классификация инвестиций в ЧК. Сходство и отличия инвестиций в ЧК от других видов инвестиций. Системавыбора приоритетов инвестирования в ЧК, соответствующих основным направлениям корпоративной стратегии организации.	2	ПК-2
	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-2
	Итого	2	
Итого за семестр		10	

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

Согласована на портале № 52237

Предшествующие дисциплины					
1 Системный анализ		+			
2 Современные тенденции развития экономики		+			+
3 Финансовое обеспечение деятельности предприятия				+	+
Последующие дисциплины					
1 Бизнес-логистика					+
2 Теория организации и организационное поведение	+		+		

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, Отчет по индивидуальному заданию, Опрос на занятиях, Тест, Зачёт с оценкой

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
1 семестр			
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Сравнительный анализ определений понятия ЧК.Базовые компоненты структуры человеческогокапитала. Выявление сходства и отличия ЧК отдругих видов капитала. Определение роли ЧК вразвитии современной организации и экономики вцелом (решение кейсов).	4	ПК-2
	Итого	4	
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Анализ проблемы использования ЧК в инновационной экономике. Методы измерения национального человеческого капитала. Анализ показателей Индекса развития человеческого потенциала и стоимость национального человеческого капитала в разных стран мира. Экономика знаний и ее приоритеты (решение кейсов).	6	ПК-2

Согласована на портале № 52237

	Итого	6	
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Определение и оценка основных видов человеческого капитала организации. Решение кейсов и задач. Анализ основных показателей эффективность использования разных видов ЧК организации. Определение оптимальной корпоративной стратегии, соответствующей потенциальным возможностям ЧК организации.	4	ПК-2
	Итого	4	
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Определение видов инвестиций в ЧК, соответствующих специфике вида ЧК. Выявление сходства и отличий инвестиций в ЧК от других видов инвестиций. Выбор приоритетных направлений инвестирования в ЧК, обеспечивающих реализацию корпоративной стратегии организации. Разработка корпоративной стратегии организации.	6	ПК-2
	Итого	6	
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Диагностика проблем организационного развития. Расчеты среднего показателя человеческого капитала. Использование факторных моделей при оценке ЧК. Решение кейсов и задач. Выбор направлений организационного развития и изменений. Разработка программы организационного развития и изменений.	6	ПК-2
	Итого	6	
Итого за семестр		26	

9. Самостоятельная работа

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

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
1 семестр				
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-2	Зачёт с оценкой, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	14		
2 Анализ современного состояния и тенденций	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-2	Зачёт с оценкой, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционно-	4		

Согласована на портале № 52237

развития человеческого капитала в России	го материала			
	Итого	14		
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-2	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	34		
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-2	Зачёт с оценкой, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	14		
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-2	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Выполнение индивидуальных заданий	70		
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	104		
Итого за семестр		180		
Итого		180		

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				
Контрольная работа		20	20	40
Опрос на занятиях		15	15	30
Тест	10	10	10	30
Итого максимум за период	10	45	45	100

Согласована на портале № 52237

Нарастающим итогом	10	55	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

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

Таблица 11.2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

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

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

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

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

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

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Чиркова, Т. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. В. Чиркова. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. — 263 с. — ISBN 978-5-94047-508-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/64060 (дата обращения: 21.09.2021).

2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/470091 (дата обращения: 21.09.2021).

12.2. Дополнительная литература

1. Попов, С. А. Актуальный стратегический менеджмент. Видение — цели — изменения [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / С. А. Попов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 447 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01109-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/468352 (дата обращения: 21.09.2021).

2. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/469399 (дата обращения: 21.09.2021).

3. Воронина, А. В. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.

Согласована на портале № 52237

В. Воронина, О. Г. Сорокина, А. В. Охотников ; под редакцией А. В. Ворониной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. — 259 с. — ISBN 978-5-88814-892-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/140600 (дата обращения: 21.09.2021).

4. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий [Электронный ресурс]: проблемы формирования и использования : монография / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова, А. В. Попов [и др.]. — Вологда : ВолНЦ РАН, 2013. — 184 с. — ISBN 978-5-93299-225-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/125255 (дата обращения: 21.09.2021).

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: 21.09.2021).

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. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

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

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

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

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

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

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

Согласована на портале № 52237

- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

– Google Chrome
– Microsoft Windows 7 Pro
– OpenOffice

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

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

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

Состав оборудования:

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

Перечень программного обеспечения:

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

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

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

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

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

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

Согласована на портале № 52237

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

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. Программа организационного развития и изменений направлена в первую очередь на…

а) создание условий для реализации корпоративной стратегии организации

б) оценку соответствия сотрудников занимаемым должностям

в) формирование корпоративного духа

г) социальную поддержку персонала

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

Согласована на портале № 52237

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. Главная задача программы организационного развития и изменений состоит в том, чтобы…
а) добиться изменений в отношениях, поведении и в результатах работы персонала организации
б) повысить дисциплину труда персонала
в) сократить издержки на рабочую силу
г) повысить стоимость ЧК организации
12. В основе понимания теории изменения и развития организации лежат работы…
а) М. Вудкока и Д. Френсиса
б) И. Ансоффа
в) А. Смита
г) В. Врума
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. Обучение может быть проведено принудительно, а развитие требует…

Согласована на портале № 52237

а) обязательного внешнего стимулирования
б) высокого интеллектуального потенциала
в) внутренней мотивации человека
г) дополнительного отпуска
19. Техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес- ситуаций
а) метод мозгового штурма
б) метод кейсов
в) метод Дельфи
г) метафорическая игра
20. Основной целью корпоративной стратегии является...
а) разделение труда
б) определение специфики и особенностей товара конкурентов
в) расширение портфеля ценных бумаг
г) выявление конкурентных преимуществ

14.1.2. Темы опросов на занятиях

Модель использования и развития человеческого капитала. структура человеческого капитала.

Роль ЧК в развитии современной организации и экономике в целом.

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.

Элементы корпоративной стратегии.

Классификация инвестиций в ЧК.

Показатели эффективности инвестиций в ЧК. Оценка ущерба от текучести кадров.

14.1.3. Темы индивидуальных заданий

1. Разработка корпоративной стратегии (на примере конкретной организации).
2. Диагностика человеческого капитала (на примере конкретной организации).
3. Разработка программы организационного развития и изменений (на примере конкретной организации).

14.1.4. Темы контрольных работ

Расчеты показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал организации

14.1.5. Вопросы для зачёта с оценкой

1. Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Какие факторы явились предпосылками ее создания?
2. Эволюция концепции ЧК.
3. Понятие и роль ЧК в развитии современной организации.
4. Сходство и отличие ЧК от других видов капитала.
5. Виды ЧК.
6. Понятие и сущность инвестиций в ЧК.
7. Национальный человеческий капитал. Индекс развития человеческого потенциала.
8. Условия развития ЧК в России.
9. Экономика знаний.
10. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.
11. Понятие и содержание капитала здоровья. Методики оценки рейтинга и потенциала здоровья.
12. Подходы к оценке трудового капитала работников.

Согласована на портале № 52237

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. Программа организационного развития и изменений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Для лиц с нарушениями зрения:

Согласована на портале № 52237

– 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 № 52237