

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
"Открытый университет экономики, управления и права"  
(АНО ВО ОУЭП)**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Ректор АНО ВО ОУЭП, Фокина В.Н.



19 апреля 2023 г.

Решение Ученого совета АНО ВО ОУЭП,  
Протокол № 9 от 19.04.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине

Наименование дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Управление человеческим капиталом»  
Образовательная программа направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»,  
направленность (профиль): «Информационный менеджмент»

Квалификация - магистр

**Разработчик:**  
Акумова Н.В., к.э.н., доц.

Москва 2023

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Цель дисциплины** – формирование целостного представления о человеческом капитале и его возможности приносить доход, сохранение и его эффективное использование.

#### **Задачи дисциплины:**

- изучение принципов и методов управления человеческим капиталом организации;
- изучение закономерностей развития управления человеческим капиталом организации;
- изучение процессов, связанных с управлением человеческим капиталом организации;
- изучение особенностей экономических процессов, основанных на управлении человеческим капиталом;
- изучение методов формирования, сохранения и использования человеческого капитала;
- приобретение навыков практического применения современного инструментария управления человеческим капиталом;
- приобретение навыков оценки эффективности организационно-управленческих процессов и решений в сфере управления человеческим капиталом.

### 2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» относится к дисциплинам по выбору.

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

#### **профессиональные компетенции:**

ПК-1 Способен к выявлению проблем и тенденций в современном менеджменте при решении исследовательских и прикладных задач

ПК-2 Способен использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения

#### **Результаты освоения дисциплины, установленные индикаторы достижения компетенций**

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
ПК-1 Способен к выявлению проблем и тенденций в современном менеджменте при решении исследовательских и прикладных задач	ПК-1.3. Применяет современные информационные ресурсы для выявления проблем информатизации общества и информационное обеспечение для управления организацией. ПК-1.4. Демонстрирует знания современных концепций развития управления организацией; умения анализировать многообразие моделей управления, оценивать перспективы развития менеджмента, определять место российской школы управления в современном менеджменте; владеет методами, применяемыми в исследовании современных проблем менеджмента; передовым опытом решения практических проблем менеджмента.	<b>Знать:</b> • законы и закономерности управления человеческим капиталом, особенности управления человеческим капиталом, модели и механизмы управления человеческим капиталом, демонстрируя знания современных концепций развития управления организацией; умения анализировать многообразие моделей управления, оценивать перспективы развития менеджмента
		<b>Уметь</b> сформировать целостное представление об управлении человеческим капиталом и его специфики в отечественных организациях, применяя современные информационные ресурсы для выявления проблем информатизации общества и информационное обеспечение для управления организацией.
		<b>Владеть:</b> • навыками диагностики и решения проблем с использованием инструментария методов принятия решений в области управления человеческим капиталом, применяя современные информационные ресурсы для выявления проблем информатизации общества и информационное обеспечение для управления организацией
ПК-2 Способен использовать количественные и качественные методы	ПК-2.3 Демонстрирует умение составлять аналитические материалы для оценки	<b>Знать:</b> законы и закономерности управления человеческим капиталом, особенности управления человеческим капиталом, модели и

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	мероприятий в области прикладных исследований и управления бизнес-процессами.	механизмы управления человеческим капиталом, демонстрируя умение составлять аналитические материалы для оценки мероприятий в области прикладных исследований и управления бизнес-процессами.
		<b>Уметь:</b> сформировать целостное представление об управлении человеческим капиталом и его специфики в отечественных организациях, демонстрируя умение составлять аналитические материалы для оценки мероприятий в области прикладных исследований и управления бизнес-процессами.
		<b>Владеть:</b> • навыками диагностики и решения проблем с использованием инструментария методов принятия решений в области управления человеческим капиталом, демонстрируя умение составлять аналитические материалы для оценки мероприятий в области прикладных исследований и управления бизнес-процессами.

Знания, умения и навыки, формируемые дисциплиной «Управление человеческим капиталом», являются необходимыми для последующего поэтапного формирования компетенций и изучения дисциплин

#### Междисциплинарные связи с дисциплинами

Компетенция	Этапы формирования компетенций, определяемые дисциплинами направления подготовки «Менеджмент»		
	начальный	последующий	итоговый
<b>ПК-1</b> Способен к выявлению проблем и тенденций в современном менеджменте при решении исследовательских прикладных задач	Информационные ресурсы и проблемы информатизации общества	Информационное обеспечение управления организацией	Эконометрика (продвинутый уровень)
	Современные проблемы менеджмента	Управление человеческим капиталом	Социально-экономическая статистика
	Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии	Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности	Коммуникации в организациях и корпоративная культура
		Производственная практика: научно-исследовательская работа	Основы социально-психологической реабилитации
	Социология интернета	Производственная практика: научно-исследовательская работа	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>ПК-2</b> Способен использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований управления бизнес-процессами, готовить	Экономический анализ и аудит	Информационное обеспечение управления организацией	Эконометрика (продвинутый уровень)
	Маркетинговые факторы результативности бизнеса	Управление человеческим капиталом	Социально-экономическая статистика
		Методы и технологии	Производственная

Компетенция	Этапы формирования компетенций, определяемые дисциплинами направления подготовки «Менеджмент»		
	начальный	последующий	итоговый
аналитические материалы по результатам их применения		преподавания экономико-управленческих дисциплин в высшей школе	практика: научно-исследовательская работа
		Психология и педагогика в высшей школе	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности	
		Производственная практика: научно-исследовательская работа	

#### 4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды работы по дисциплине:

№ п/п	Виды учебных занятий	Всего часов по формам обучения, ак. ч			
		Очная		Заочная	
		всего	в том числе	всего	в том числе
<b>1</b>	<b>Контактная работа (объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем) (всего)</b>			<b>10,2</b>	
	<i>В том числе в форме практической подготовки</i>				2
1.1	занятия лекционного типа (лекции)			2	
1.2	занятия семинарского типа (практические)*, в том числе:			6	
1.2.1	семинар-дискуссия, практические занятия				0
	<i>в форме практической подготовки</i>				6
					2
1.2.2	занятия семинарского типа: лабораторные работы (лабораторные практикумы)				
1.2.3	курсовое проектирование (выполнение курсовой работы)				
1.3	контроль промежуточной аттестации и оценивание ее результатов, в том числе:			2,2	
1.3.1	консультация групповая по подготовке к промежуточной аттестации				2
1.3.2	прохождение промежуточной аттестации				0,2
<b>2</b>	<b>Самостоятельная работа (всего)</b>			<b>91</b>	
2.1	работа в электронной информационно-образовательной среде с образовательными ресурсами учебной библиотеки, компьютерными средствами обучения для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, к курсовому проектированию (выполнению курсовых работ)			91	
2.2	самостоятельная работа при подготовке к промежуточной аттестации			6,8	
<b>3</b>	<b>Общая трудоемкость</b> часы			<b>108</b>	
	<b>дисциплины</b> зачетные единицы			<b>3</b>	
	форма промежуточной аттестации				экзамен

\*

Семинар – семинар-дискуссия

ГТ - практическое занятие - глоссарный тренинг

ТТ - практическое занятие - тест-тренинг

ПЗТ - практическое занятие - пометное тестирование

ЛС - практическое занятие - логическая схема  
 УД - семинар - обсуждение устного доклада  
 РФ – семинар - обсуждение реферата  
 Ассесмент реферата - семинар-ассесмент реферата  
 ВВ - вебинар  
 УЭ - семинар - обсуждение устного эссе  
 КР - курсовое проектирование (работа)  
 ЛАБ - лабораторная работа (лабораторный практикум)  
 АЛТ - практическое занятие - алгоритмический тренинг

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Содержание разделов и тем

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Концепция человеческого капитала	Цель, объект, предмет, задачи, основные понятия дисциплины. Теоретико-методологические основы концепции человеческого капитала. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ. Понятие и сущность человеческого капитала: его особенности, виды и свойства. Структура человеческого капитала. Индивидуальный человеческий капитал. Человеческий капитал предприятия. Национальный человеческий капитал. Развитие человеческого капитала в производственных условиях. Управление человеческим капиталом предприятия – важнейшее условие его эффективного развития
2	Теория управления человеческим капиталом	Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики. Человеческий капитал в системе конкурентных преимуществ предприятия. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия. Система показателей оценки человеческого капитала. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования.
3	Практика управления человеческим капиталом	Эффективное управление человеческими ресурсами. Применение на практике методик оценки человеческого капитала. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии. Основные подходы организаций (предприятий) к формированию и инвестированию в человеческий капитал. Применение на практике компетентностного подхода в управлении человеческим капиталом.

### 5.2 Занятия лекционного и семинарского типа

#### 5.2.1 Темы лекций

##### Раздел 1 Концепция человеческого капитала

1. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ.

##### Раздел 2 Теория и практика управления человеческим капиталом

1. Человеческий капитал в системе конкурентных преимуществ предприятия.
2. Система показателей оценки человеческого капитала.
3. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия.

##### Раздел 3 Практика управления человеческим капиталом

1. Эффективное управление человеческими ресурсами.
2. Применение на практике методик оценки человеческого капитала.
3. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.

### 5.2.2 Вопросы для обсуждения на семинарах и практических занятиях

#### Раздел 1. Концепция человеческого капитала.

1. Цель, объект, предмет, задачи, основные понятия дисциплины.
2. Роль и значение дисциплины «Управление человеческим капиталом» в программе подготовки магистров и формирования их комплексного социально- экономического мышления.

3. Теоретико-методологические основы концепции человеческого капитала. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ.
4. Понятие и сущность человеческого капитала: его особенности, виды и свойства. Структура человеческого капитала. Индивидуальный человеческий капитал. Человеческий капитал предприятия. Национальный человеческий капитал.
5. Капитал здоровья. Культурно-нравственный капитал. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал.
6. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России. Человеческий капитал на различных уровнях национальной экономической системы. Формирование человеческого капитала на уровне семьи.
7. Развитие человеческого капитала в производственных условиях.
8. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом.
9. Управление человеческим капиталом предприятия – важнейшее условие его эффективного развития.
10. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами.
11. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
12. Основные подходы к разработке и реализации стратегии управления человеческим капиталом.
13. Ключевые факторы стратегии формирования, удержания и развития человеческого капитала организации.

### **Раздел 2. Теория и практика управления человеческим капиталом**

1. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
2. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики.
3. Человеческий капитал в системе конкурентных преимуществ предприятия.
4. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
5. Методологические основы и методические подходы к оценке человеческого капитала.
6. Система показателей оценки человеческого капитала.
7. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования.
8. Виды инвестиций и особенности инвестирования в человеческий капитал.
9. Модель непрерывного (систематического) обучения персонала.

### **Раздел 3 Практика управления человеческим капиталом**

1. Эффективное управление человеческими ресурсами.
2. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили.
3. Практическое применение основных методик оценки человеческого капитала предприятия.
4. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
5. Технология Assessment Center.
6. Основные подходы организаций (предприятий) к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
7. Практические подходы к развитию человеческого капитала.
8. Основные направления развития человеческих ресурсов организации.

### **5.3 Определение соотношения объема занятий, проведенное путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по заочной форме**

Виды контактной работы	Образовательные технологии		Контактная работа	
	Объем занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися (ак.ч)	Объем занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ак.ч)	(всего ак.ч.)	в том числе в форме практической подготовки ( ак.ч.)
Лекционного типа (лекции)	2	-	2	-
Семинарского типа (семинар)	-	-	-	-
Семинарского типа (практические занятия)	-	6	6	-

Виды контактной работы	Образовательные технологии		Контактная работа	
	Объем занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися (ак.ч)	Объем занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ак.ч)	(всего ак.ч.)	в том числе в форме практической подготовки (ак.ч.)
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-	-	2
<b>Семинарского типа (курсовое проектирование (работа))</b>	-	-	-	-
<b>Семинарского типа (лабораторные работы)</b>		-	-	-
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>		-	-	
<b>Промежуточная аттестация (экзамен)</b>	2,2	-	<b>2,2</b>	-
Итого	4,2	6	<b>10,2</b>	<b>2</b>

*Соотношение объема занятий, проведенных путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по заочной форме 41%*

## **6. Методические указания по освоению дисциплины**

### **6.1 Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

#### *Методические указания для преподавателя*

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, с информационными базами, образовательным ресурсом электронной информационно-образовательной среды и сети Интернет.

### **6.2 Методические материалы обучающимся по дисциплине, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Методические материалы доступны на сайте «Личная студия» в разделе «Методические указания и пособия».

1. Методические указания «Введение в технологию обучения».
2. Методические указания по проведению учебного занятия «Вебинар».
3. Методические указания по проведению занятия «Семинар - обсуждение устного эссе», «Семинар - обсуждение устного доклада».
4. Методические указания по проведению занятия «Семинар – ассесмент реферата».
5. Методические указания по проведению занятия «Семинар – обсуждение реферата».
6. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - тест-тренинг».
7. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - глоссарный тренинг».
8. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - позетовое тестирование».
9. Положение о реализации электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

10. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - алгоритмический тренинг».

Указанные методические материалы для обучающихся доступны в Личной студии обучающегося, в разделе ресурсы.

### **6.3 Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия и переработки учебного материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений студентов с ограниченными возможностями здоровья с преподавателями и другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе.

Разработка учебных материалов и организация учебного процесса проводится с учетом нормативных документов и локальных актов образовательной организации.

В соответствии с нормативными документами инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь; инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися с использованием клавиатуры с азбукой Брайля, либо надиктовываются ассистенту;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом и\или использованием специализированным программным обеспечением Jaws;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- имеется в наличии информационная система "Исток" для слабослышащих коллективного пользования;

- по их желанию испытания проводятся в электронной или письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- тестовые и тренинговые задания по текущей и промежуточной аттестации выполняются обучающимися на компьютере через сайт «Личная студия» с использованием электронного обучения, дистанционных технологий;

- для обучения лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата используется электронный образовательный ресурс, электронная информационно-образовательная среда;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

#### **6.4 Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов**

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;

- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;

- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;

- развитие научно-исследовательских навыков;

- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;

- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;

- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;

- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;

- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,

- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;

- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

#### **6.4.1 Формы самостоятельной работы обучающихся по разделам дисциплины**

##### **Раздел 1 «Концепция человеческого капитала»**

###### **Темы устного доклада**

1. Человеческий капитал: сущность, цели, задачи. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

2. Человеческий капитал и человеческие ресурсы в новой экономике.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

3. Теории человеческого капитала.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

4. Человеческий и социальный капитал.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

5. Проблемы теоретических и эмпирических разработок человеческого капитала.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

6. Инвестирование в человеческий капитал: сущность, необходимость, цели, задачи.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

7. Виды инвестирования в человеческие ресурсы в России.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

8. Эффективность инвестирования в человеческий капитал: сущность, цели, задачи.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

9. Методы оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

10. Проблемы оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал в развитых и развивающихся странах.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

11. Капитализация человеческого капитала и ее проблемы.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

12. Управление человеческим капиталом: сущность, методы.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

13. Проблемы человеческого капитала в России.

Для подготовки ответа проведите исследование с помощью Интернета и других источников. Обоснуйте свою точку зрения, приведите примеры. Перед выполнением задания рекомендуется ознакомиться с методическими указаниями по данному виду занятия.

**7. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине**

**7.1. Система оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, а также критерии выставления оценок, описание шкал оценивания**

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырехбалльная, тахометрическая)
1	Глоссарный тренинг (ГТ)	Учебное занятие с применением технических средств с целью усвоения понятий и терминов (глоссария).	Комплект заданий для работы по усвоению научного аппарата дисциплины	- от 0 до 49,9% выполненного задания - не зачтено; - 50% до 100% выполненного задания - зачтено.
2	Экзамен	1-я часть экзамена: выполнение обучающимися практико-ориентированных заданий (аттестационное испытание промежуточной аттестации, проводимое	Практико-ориентированные задания	Критерии оценивания преподавателем практико-ориентированной части экзамена: – соответствие содержания ответа заданию, полнота

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырёхбалльная, тахометрическая)
		устно с использованием телекоммуникационных технологий)		<p>раскрытия темы/задания (оценка соответствия содержания ответа теме/заданию);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– умение проводить аналитический анализ прочитанной учебной и научной литературы, сопоставлять теорию и практику;</li> <li>– логичность, последовательность изложения ответа;</li> <li>– наличие собственного отношения обучающегося к теме/заданию;</li> <li>– аргументированность, доказательность излагаемого материала.</li> </ul> <p><i>Описание шкалы оценивания практико-ориентированной части экзамена</i></p> <p>Оценка «отлично» выставляется за ответ, в котором содержание соответствует теме или заданию, обучающийся глубоко и прочно усвоил учебный материал, последовательно, четко и логически стройно излагает его, демонстрирует собственные суждения и размышления на заданную тему, делает соответствующие выводы; умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, приводит материалы различных научных источников, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения задания, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответ соответствует и раскрывает тему или задание, показывает знание учебного материала, грамотно и по существу</p>

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырёхбалльная, тахометрическая)
				<p>излагает его, не допуская существенных неточностей при выполнении задания, правильно применяет теоретические положения при выполнении задания, владеет необходимыми навыками и приемами его выполнения, однако испытывает небольшие затруднения при формулировке собственного мнения, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если ответ в полной мере раскрывает тему/задание, обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении учебного материала по заданию, его собственные суждения и размышления на заданную тему носят поверхностный характер.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не раскрыта тема, содержание ответа не соответствует теме, обучающийся не обладает знаниями по значительной части учебного материала и не может грамотно изложить ответ на поставленное задание, не высказывает своего мнения по теме, допускает существенные ошибки, ответ выстроен непоследовательно, неаргументированно.</p> <p>Итоговая оценка за экзамен выставляется преподавателем в совокупности на основе оценивания результатов электронного тестирования обучающихся и выполнения ими практико-ориентированной части экзамена</p>
		2-я часть экзамена: выполнение электронного	Система стандартизиро-	<i>Описание шкалы оценивания электронного тестирования:</i>

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырёхбалльная, тахометрическая)
		тестирования (аттестационное испытание промежуточной аттестации с использованием информационных тестовых систем)	ванных заданий (тестов)	– от 0 до 49,9 % выполненных заданий – неудовлетворительно; – от 50 до 69,9% – удовлетворительно; – от 70 до 89,9% – хорошо; – от 90 до 100% – отлично

**7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Раздел 1**

**Задание**

Тип	3
-----	---

Установите соответствие между профессиональными терминами и их определениями:	
Инновационная инфраструктура	совокупность объектов инновационной деятельности и взаимодействия между ними, которые производят новые знания и новшества, преобразуют их в новые продукты и услуги, обеспечивают их распространение и потребление в условиях рынка
Человеческий капитал	знания и навыки, накопленные человеком в результате обучения и предыдущей трудовой деятельности и влияющие на возможность его трудоустройства и уровень получаемой зарплаты
Планирование	процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижений
Инновационный менеджмент	система подготовки и принятия решений, направленных на формирование, поддержку и развитие инновационно-технического потенциала организации
Индекс развития человеческого потенциала	разработанный в Программе развития ООП показатель оценки человеческих ресурсов
Национальный человеческий капитал	человеческий капитал страны, являющийся составной частью ее национального богатства
Развитие человеческих ресурсов	непрерывный процесс улучшения качественных характеристик человеческого потенциала (знаний, навыков, мотиваций, ценностей, способностей работников) для реализации стратегий организации и усиления ее конкурентных преимуществ
Интеллектуальный капитал	система знаний, умений персонала и результаты интеллектуальной деятельности, которые производительно используются в целях получения максимального экономического дохода организации, работника и его семьи
Метод "цена замены"	человеческий капитал оценивается по совокупности ресурсов, которые выводятся из экономической деятельности в результате его формирования
Человеческие ресурсы	профессиональные знания, умения, способности работников, эффективное формирование, использование и развитие которых обеспечивает организации экономический успех и конкурентные преимущества
Управление	совокупность действий субъекта, основанных на обработке информации и ее анализе, с целью поддержания объекта реальности (системы) в заданном состоянии или ее переводе в новое, более желаемое состояние путем манипулирования объектом по заранее заданной

	программе
Стратегический менеджмент	одна из функций управления (менеджмента), которая распространяется на долгосрочные цели и действия компании
Теория человеческого капитала	теория, которая объединяет разные взгляды, идеи, положения о процессе формирования, использования знаний, навыков, способностей человека как источника будущих доходов и присвоения экономических благ
Фрагментация рынка труда	разбивание рынка труда на отдельные подсистемы без определения характера связи между ними
Стратегическое планирование	установление стратегических задач фирмы и критериев оценки результатов труда (натуральные, стоимостные, социально-психологические, организационно-экономические)
Экономическая эффективность	получение больших результатов при тех же затратах или снижение затрат при получении того же результата

## Раздел 2

Тип	3
-----	---

Установите соответствие между профессиональными терминами и их определениями:	
Деятельность по управлению персоналом	целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации
Маркетинг персонала	управленческая деятельность, направленная на изучение изменений на рынке труда в целях разработки программы по привлечению и набору компетентных работников для покрытия перспективных потребностей организации в человеческих ресурсах
Кадровая политика	система взглядов, принципов и практических мероприятий организации, направленных на установление методов и форм кадровой работы во всех сферах деятельности
Квалификационные требования	перечень знаний, навыков, подходов, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы
Методы нормирования труда	процесс определения трудоемкости работ, который необходимо производить с учетом тесного взаимодействия экономической и социальной составляющих
Трудовой потенциал	реализованные и нереализованные возможности человека с точки зрения общественного производства
Мезоуровень	отраслевая, региональная, групповая экономика
Уровень занятости	удельный вес занятых во всем населении, либо в трудоспособном населении, либо в экономически активном населении, то есть в общей численности занятых и безработных
Управление конфликтом	вид управленческой деятельности по обеспечению развития конфликтного взаимодействия
Школа научного управления	первый формальный подход к управлению, ее создатель, Ф. Тейлор, считал, что аналитический подход к трудовой деятельности помогает увеличить ее эффективность
Аттестация персонала	кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности
Человеческий капитал организации	суммарные психофизиологические, интеллектуальные, физические, моральные, социальные, нравственные, и другие способности всех сотрудников приносить доход организации
Компетентность	обладание знаниями, опытом, способностями и информацией в конкретной области профессиональной

	или научной деятельности
Мотивация труда	составная часть системы управления персоналом, заключающаяся в формировании, поддержании и непрерывной адаптации мотивов трудовой деятельности применительно к отдельным работникам и их группам
Социальная политика организации	направление менеджмента, представляющее из себя ряд мероприятий и мер, направленных на предоставление сотрудникам данного предприятия ряда дополнительных выплат, льгот либо же услуг социального характера

### Раздел 3

#### Задание

Тип	3
-----	---

Установите соответствие между профессиональными терминами и их определениями:	
Активная кадровая политика	характеризуется наличием у руководства не только обоснованных прогнозов развития ситуации, но и средств воздействия на нее
Закрытая кадровая политика	характеризуется непроницаемостью для нового персонала на средних и высших уровнях управления
Эффективность труда	производительность труда работника (трудового коллектива) с учетом используемых им средств производства и материальных затрат
Компетентность	обладание знаниями, опытом, способностями и информацией в конкретной области профессиональной или научной деятельности
Аудит человеческих ресурсов	система консультационной поддержки, аналитической оценки кадрового потенциала организации
Баланс рабочего времени	действенное мероприятие по снижению непроизводительных затрат и повышению экономической эффективности, а также способствует поддержанию работоспособности и сохранению здоровья работников
Организационная культура	совокупность коллективно разделяемых ценностей, убеждений и норм поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям
Коммуникативные навыки	умение работать в коллективе, избегая конфликтных ситуаций, вертикальные и горизонтальные отношения в структурной иерархии
Стимулирование труда	материальная основа мотивации, влияющая на поведение человека в сфере труда в целях побуждения его к эффективной трудовой деятельности
Мотивация	процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации или процесс сознательного выбора человеком того или иного поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов
Бюджет рабочего времени	распределение рабочего времени работника по различным видам деятельности с выделением времени простоев и перерывов в работе, входящих в состав оплачиваемого времени
Лизинг персонала	использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации
Оценка персонала	процедура, проводимая в целях выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям
Вознаграждение	денежная оплата труда работников в виде заработной

	платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда
Повышение квалификации	процесс обучения кадров в целях усовершенствования знаний и навыков в связи с ростом профессиональных требований или повышения в должности

## ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЭКЗАМЕНА

Вариант 1.

Подготовьте ответ на тему «Феномен человеческого капитала согласно научных трудов Г. Беккера и Т.Шульца», демонстрируя знание современных концепций развития управления организацией.

Вариант 2.

Подготовьте ответ на тему «Виды человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний)», в которой продемонстрируйте знания современных концепций развития управления организацией; умения анализировать многообразие моделей управления.

Вариант 3.

Подготовьте ответ на тему «Сущностное содержание трактовок человеческого капитала в научных трудах современников. Опишите уровни анализа человеческого капитала, выделите признаки человеческого капитала», в которой продемонстрируйте знания современных концепций развития управления организацией; умения анализировать многообразие моделей управления, оценивать перспективы развития менеджмента, определять место российской школы управления в современном менеджменте.

Вариант 4.

Подготовьте ответ на тему «Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия», демонстрируя применение современных информационных ресурсов для выявления проблем информатизации общества и информационное обеспечение для управления организацией, а также демонстрируя умение составлять аналитические материалы для оценки мероприятий в области прикладных исследований и управления бизнес-процессами

Вариант 5.

Подготовьте ответ на тему «Определение понятия «интеллектуальный капитал». Сущность интеллектуального капитала организации. Сущностное содержание понятия «интеллектуальные ресурсы личности»», демонстрируя знания современных концепций развития управления организацией; умения анализировать многообразие моделей управления, определять место российской школы управления в современном менеджменте

Вариант 6.

Подготовьте ответ на тему «Инвестиции в человеческий капитал организации, виды инвестиций в человеческий капитал. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации. Способы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал», демонстрируя владение методами, применяемыми в исследовании современных проблем менеджмента; передовым опытом решения практических проблем менеджмента.

Вариант 7.

Подготовьте ответ на тему «Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации)», демонстрируя способность определять место российской школы управления в современном менеджменте, а также владение методами, применяемыми в исследовании современных проблем менеджмента; передовым опытом решения практических проблем менеджмента.

Вариант 8.

Подготовьте ответ на тему «Понятие измерения человеческого капитала. Каковы причины интереса к измерениям человеческого капитала организации? Перечислите основные элементы измерений человеческого капитала организации. Назовите основные методы и средства измерения человеческого капитала организации», демонстрируя способность применять современные информационные ресурсы для выявления проблем информатизации общества и информационное обеспечение для управления организацией.

Вариант 9.

Подготовьте ответ на тему «Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтга», демонстрируя владение современными информационными

ресурсами для выявления проблем информатизации общества и информационное обеспечение для управления организацией, а также умение составлять аналитические материалы для оценки мероприятий в области прикладных исследований и управления бизнес-процессами.

Вариант 10.

Подготовьте ответ на тему «Методологические подходы к управлению знаниями. Место функции управления знаниями в комплексе стандартных функций управления. Эволюция процесса управления знаниями. Содержание процесса управления знаниями. Стратегии управления знаниями персонала организации. Феномен обучающейся организации», демонстрируя владение методами, применяемыми в исследовании современных проблем менеджмента; передовым опытом решения практических проблем менеджмента.

## ПЕРЕЧЕНЬ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ

### Электронное тестирование

*Задание*

Порядковый номер задания	1
Тип	2
Вес	3

Что включает инвестирование в человеческий капитал?	
	вкладывание средств в производство
	вкладывание средств в новые технологии
	расходы на повышение квалификации персонала
	вкладывание средств в строительство новых сооружений
	вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия

*Задание*

Порядковый номер задания	2
Тип	2
Вес	3

Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был	
	Т. Шульц
	М. Блауг
	Кендрик
	Э. Энгель

*Задание*

Порядковый номер задания	3
Тип	2
Вес	3

Разработка теории человеческого капитала играет важную роль в решении проблем	
	неравенства доходов
	дифференциации заработной платы
	экономического роста
	дискриминации на рынке труда
	все перечисленные

*Задание*

Порядковый номер задания	4
Тип	2
Вес	3

Человеческий капитал может	
	изнашиваться
	накапливаться

	приносить высокий доход
	ничего из перечисленного
	а, б, в

*Задание*

Порядковый номер задания	5
Тип	2
Вес	3

Человеческий капитал формируется под воздействием факторов	
	экономических
	социальных
	политических
	всех перечисленных

*Задание*

Порядковый номер задания	6
Тип	2
Вес	3

Человеческий капитал – это	
	стоимость рабочей силы
	ценность человека
	стоимость жизни
	все перечисленные
	ничего из перечисленного

*Задание*

Порядковый номер задания	7
Тип	2
Вес	3

Оценка человеческого капитала предусматривает	
	стоимостные методы
	количественные методы
	производственные методы

*Задание*

Порядковый номер задания	8
Тип	2
Вес	3

Комбинированный метод оценки человеческого капитала был предложен	
	Э. Энгелем
	Т. Витстейном
	Г. Беккером

*Задание*

Порядковый номер задания	9
Тип	2
Вес	3

Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на	
	получение образования
	медицинские услуги
	поиск информации
	мобильность
	все перечисленное
	ничего из перечисленного

*Задание*

Порядковый номер задания	10
Тип	2
Вес	3

К неимущественным инвестициям Дж. Кендрик относил затраты на	
	специальную подготовку
	переезд на другое место жительства
	покупку книг
	приобретение производственного оборудования

*Задание*

Порядковый номер задания	11
Тип	2
Вес	3

К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят	
	упущенные заработки
	расходы на покупку книг
	оплату обучения

*Задание*

Порядковый номер задания	12
Тип	2
Вес	3

Прямые затраты включают	
	оплату обучения
	умственные затраты на сдачу экзаменов
	транспортные расходы во время обучения

*Задание*

Порядковый номер задания	13
Тип	2
Вес	3

Инвестиции в здравоохранение способствуют	
	повышению качества человеческого капитала
	поддержанию и сохранению человеческого капитала
	деструктивному изменению человеческого капитала

*Задание*

Порядковый номер задания	14
Тип	2
Вес	3

К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят	
	чистую приведенную стоимость
	срок окупаемости
	индекс рентабельности

*Задание*

Порядковый номер задания	15
Тип	2
Вес	3

Человеческий капитал - это	
	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
	нематериальные активы предприятия
	материальные активы предприятия
	то совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат

*Задание*

Порядковый номер задания	16
Тип	2
Вес	3

Одним из основных принципов доктрины развития человеческого капитала выступает принцип	
	Дополнительное обучение сотрудника – проблема его работодателя
	Дополнительное обучение сотрудника – проблема самого сотрудника

*Задание*

Порядковый номер задания	17
Тип	2
Вес	3

Какое понятие шире	
	Человеческий капитал
	Человеческий потенциал

*Задание*

Порядковый номер задания	18
Тип	2
Вес	3

Совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения потребностей человека и общества в целом - это	
	Человеческий капитал
	Трудовые ресурсы
	Рабочая сила

*Задание*

Порядковый номер задания	19
Тип	2
Вес	3

Рост интеллектуального капитала можно оценить с помощью	
	Инвестиций в исследования и разработки
	Инвестиций в трудовые ресурсы
	Инвестиций в образование персонала

*Задание*

Порядковый номер задания	20
Тип	2
Вес	3

Впервые введение социального капитала в структуру факторов производства принадлежит _____	
	С. Кузнецу
	Г. Беккеру
	Дж. Коулмену

*Задание*

Порядковый номер задания	21
Тип	2

Вес	3
-----	---

Капитал здоровья - это _____ капитал	
	неотчуждаемый
	отчуждаемый

*Задание*

Порядковый номер задания	22
Тип	2
Вес	3

Социальный капитал - это _____ капитал	
	неотчуждаемый
	отчуждаемый

*Задание*

Порядковый номер задания	23
Тип	2
Вес	3

Структура ликвидных видов человеческого капитала	
	Культурно-нравственный и социальный капитал
	Трудовой и социальный капитал
	Организационный и социальный капитал
	Капитал здоровья и организационный капитал

*Задание*

Порядковый номер задания	24
Тип	2
Вес	3

Фаза _____ - создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процесс обучения среды в организации	
	Раскрытия потенциала
	Творческого развития
	Профессионального роста
	компетенций

*Задание*

Порядковый номер задания	25
Тип	2
Вес	3

_____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией	
	Активная
	научная
	открытая
	системная

*Задание*

Порядковый номер задания	26
Тип	2
Вес	3

Фаза _____ - создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей на основе постоянного переосмысления практики	
	освоения
	Творческого развития
	Профессионального роста

	интеграции
--	------------

*Задание*

Порядковый номер задания	27
Тип	2
Вес	3

\_\_\_\_\_ - ценностные установки персонала, которые связаны с пониманием ценности упорядочивания, определенности деятельности, внутренней организации

	нормирование
	команда
	механизация
	Организационная сплоченность

*Задание*

Порядковый номер задания	28
Тип	2
Вес	3

Каки(о)е суждения(е) верны(о):  
 а) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов  
 б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов

	а)
	б)
	Оба верны
	Нет верного ответа

*Задание*

Порядковый номер задания	29
Тип	2
Вес	3

Каки(о)е суждения(е) верны(о):  
 а) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, — к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста  
 б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям

	а)
	б)
	Оба верны
	Нет верного ответа

*Задание*

Порядковый номер задания	30
Тип	2
Вес	3

Каки(о)е суждения(е) верны(о):  
 а) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала  
 б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»

	а)
	б)
	Оба верны
	Нет верного ответа

*Задание*

Порядковый номер задания	31
Тип	2

Вес	3
-----	---

Каки(о)е суждения(е) верны(о):	
а) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства	
б) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как дарового богатства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя	
	а)
	б)
	Оба верны
	Нет верного ответа

*Задание*

Порядковый номер задания	32
Тип	2
Вес	3

Каки(о)е суждения(е) верны(о):	
а) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения традиционной практики деятельности «отдела кадров»	
б) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения всей организации как системы	
	а)
	б)
	Оба верны
	Нет верного ответа

*Задание*

Порядковый номер задания	33
Тип	2
Вес	3

Стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними	
	Стратегия ограниченного роста
	Стратегия управления персоналом
	Культура организации

*Задание*

Порядковый номер задания	34
Тип	2
Вес	3

Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем	
	присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
	отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
	единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений

*Задание*

Порядковый номер задания	35
Тип	2
Вес	3

Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является	
	оценка личных и деловых качеств
	оценка результатов труда
	оценка труда
	комплексная оценка качества работы

*Задание*

Порядковый номер задания	36
Тип	2
Вес	3

Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (более одного правильного ответа): досрочное увольнение или добровольный выход в отставку	
	досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
	понижение в должности
	обучение
	горизонтальное перемещение
	аттестация сотрудника
	вознаграждение сотрудника

*Задание*

Порядковый номер задания	37
Тип	2
Вес	3

Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня, представляет использование	
	стандартных режимов работы
	гибких режимов рабочего времени
	частичной занятости

*Задание*

Порядковый номер задания	38
Тип	2
Вес	3

Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на	
	соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом
	соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений
	соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб

*Задание*

Порядковый номер задания	39
Тип	2
Вес	3

Верны ли утверждения? А) Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда Б) Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает отход от представления о персонале как «даровом капитале»	
	а) да, б) нет
	а) да, б) да
	а) нет, б) да

*Задание*

Порядковый номер задания	40
Тип	2
Вес	3

Верны ли утверждения? А) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от отсутствия обратной связи с подчиненными — к ее активному поиску Б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от секретного рассмотрения факторов успеха — к открытому обсуждению уровня компетентности работников	
	а) да, б) нет
	а) да, б) да
	а) нет, б) да

*Задание*

Порядковый номер задания	41
--------------------------	----

Тип	2
Вес	3

Социальная структура персонала — это	
	совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.
	количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников
	состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками
	классификация работников в зависимости от выполняемых функций

*Задание*

Порядковый номер задания	42
Тип	2
Вес	3

Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом а) управление стандартизацией	
	управление стандартизацией
	управление нормированием
	нормативное обеспечение управления персоналом
	управление техникой безопасности на производстве

*Задание*

Порядковый номер задания	43
Тип	2
Вес	3

Какие методы управления персоналом отличается прямым характером воздействия	
	экономические
	Социально-психологические
	административные

*Задание*

Порядковый номер задания	44
Тип	2
Вес	3

Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию	
	неструктурированный, непланируемый
	планируемое развитие за пределами работы
	планируемое развитие на работе

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **8.1. Рекомендуемая литература**

#### **Основная учебная и научная литература**

1. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>
2. Салалыкина, Е. В. Управление персоналом в социально-культурной деятельности : учебное пособие / Е. В. Салалыкина. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 116 с. — ISBN 978-5-4487-0783-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107090.html>
3. Экономика знаний и роль человеческого капитала в ее формировании : монография / Н. Вучкевич, Т. А. Давыденко, Г. П. Журавлева [и др.] ; под редакцией Е. Н. Чижовой. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2018. — 296 с. — ISBN 978-5-361-00589-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89849.html>

#### **Дополнительная литература**

1. Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. И. Накарякова. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 275 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>

2. Синянская, Е. Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Е. Р. Синянская. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 64 с. — ISBN 978-5-7996-1160-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68305.html>

## **8.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

- Электронно-библиотечная система IPRBOOKS (<http://iprbookshop.ru>)

- Электронно-библиотечная система «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ON-LINE» (<http://www.biblioclub.ru>)

- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<http://elibrary.ru>)

## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине представлено в приложении 7 «Сведения о материально-техническом обеспечении программы высшего образования – программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент».

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Программное обеспечение АНО ВО ОУЭП, являющееся частью электронной информационно-образовательной среды и базирующееся на телекоммуникационных технологиях:

- тренинговые и тестирующие программы;
- интеллектуальные роботизированные системы оценки качества выполнения работ.

Информационные и роботизированные системы, программные комплексы, программное обеспечение для доступа к компьютерным обучающим, тренинговым и тестирующим программам:

- ПК «КОП»;
- ИР «Каскад».

Программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины:

*Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):*

Операционная система Windows Professional 10

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО)

Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО)

Информационная технология. Онлайн тестирование цифровой платформы Роверб (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс. Экспертный интеллектуальный информационный робот Аттестация ассессоров (отечественное ПО)

Информационная технология. Аттестационный интеллектуальный информационный робот контроля оригинальности и профессионализма «ИИР КОП» (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО)

*Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):*

Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО)

ПО OpenOffice.Org Calc.

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО OpenOffice.Org.Base

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО OpenOffice.org.Impress

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО OpenOffice.Org Writer

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО Open Office.org Draw

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами;

*Современные профессиональные базы данных:*

Реестр профессиональных стандартов <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>

Российский Союз аудиторов - <https://org-rsa.ru/>

Союз финансистов России - <http://sf-rf.ru/>

Научная электронная библиотека - <http://elibrary.ru>

Ассоциация менеджеров - <https://amr.ru/>

Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний

<http://www.iprbookshop.ru>

*Информационно-справочные системы:*

- Справочно-правовая система «Гарант»;
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс».