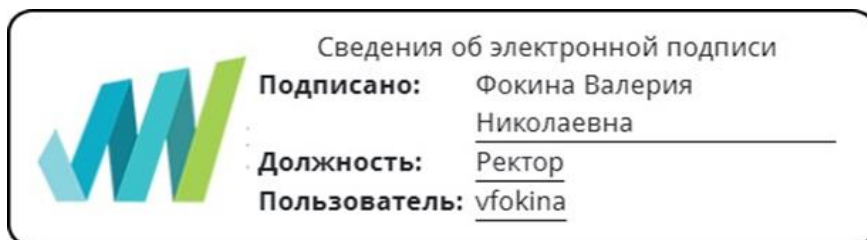


**Автономная некоммерческая организация высшего образования
"Открытый университет экономики, управления и права"
(АНО ВО ОУЭП)**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор АНО ВО ОУЭП, Фокина В.Н.



утверждено на заседании кафедры 19 апреля 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Наименование дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Управление человеческим капиталом»
Образовательная программа направления подготовки
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
направленность (профиль): «Региональное и муниципальное управление»

Квалификация выпускника – магистр

Москва 2023

1. Цели 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 Блока 1.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

универсальную компетенцию

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

профессиональную компетенцию

ПК-3. Способен к выявлению проблем и тенденций в современной экономике при решении исследовательских и прикладных задач в области государственного, регионального и муниципального управления

Результаты освоения дисциплины, установленные индикаторы достижения компетенций

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; УК-1.2. Осуществляет поиск алгоритмов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Определяет в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке. Предлагает способы их решения.	Знать: • законы и закономерности управления человеческим капиталом, особенности управления человеческим капиталом, модели и механизмы управления человеческим капиталом, анализируя проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними Уметь сформировать целостное представление об управлении человеческим капиталом и его специфики в отечественных организациях, анализируя проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними Владеть: • навыками диагностики и решения проблем с использованием инструментария методов принятия решений в области управления человеческим капиталом, определяя в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке, предлагая способы их решения.
ПК-3. Способен к выявлению проблем и тенденций в	ПК-3.1. Ранжирует стратегические и тактические цели экономического развития, использует фактологические	Знать: законы и закономерности управления человеческим капиталом, особенности

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
современной экономике при решении исследовательских и прикладных задач в области государственного, регионального и муниципального управления	(статистические и экономико-математические) методы для проведения анализа и системных оценок. ПК-3.2. Применяет основной статистический инструментарий и методы для выявления тенденций в современной экономике при решении исследовательских и прикладных задач в области государственного, регионального и муниципального управления. ПК-3.3. Предлагает и обосновывает перспективы изменений основных социально-экономических показателей, в том числе экономики труда и занятости населения на микро- и макроуровнях.	управления человеческим капиталом, модели и механизмы управления человеческим капиталом, ранжируя стратегические и тактические цели экономического развития, используя фактологические (статистические и экономико-математические) методы для проведения анализа и системных оценок.
		Уметь сформировать целостное представление об управлении человеческим капиталом и его специфики в отечественных организациях, применяя основной статистический инструментарий и методы для выявления тенденций в современной экономике при решении исследовательских и прикладных задач в области государственного, регионального и муниципального управления.
		Владеть: • навыками диагностики и решения проблем с использованием инструментария методов принятия решений в области управления человеческим капиталом, предлагая и обосновывая перспективы изменений основных социально-экономических показателей, в том числе экономики труда и занятости населения на микро- и макроуровнях.

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 «Государственное и муниципальное управление»		
	начальный	последующий	итоговый
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Современный стратегический анализ	Ответственность в системе государственной власти и местного самоуправления и противодействие коррупции	Стратегический менеджмент (продвинутый уровень)
	Теория и механизмы современного государственного управления	Направления и проблемы развития региональной и муниципальной экономики	Принятие управленческих решений
	Методология научных исследований	Управленческая экономика	Производственная практика: научно-исследовательская работа
	Современные проблемы теории управления	Закономерности саморазвития социальных систем	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
	Эконометрика (продвинутый уровень)	Статистические методы в научных исследованиях	
Социально-	Производственная		

Компетенция	Этапы формирования компетенций, определяемые дисциплинами направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»		
	начальный	последующий	итоговый
	экономическая статистика	практика: практика по профилю профессиональной деятельности	
	Управление человеческим капиталом	Производственная практика: научно-исследовательская работа	
	Учебная практика: ознакомительная практика		
Учебная практика: научно-исследовательская практика			
ПК-3 Способен к выявлению проблем и тенденций в современной экономике при решении исследовательских и прикладных задач в области государственного, регионального и муниципального управления	Экономика общественного сектора	Управленческая экономика	Производственная практика: научно-исследовательская работа
	Эконометрика (продвинутый уровень)	Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
	Экономика труда (продвинутый уровень)	Производственная практика: научно-исследовательская работа	
	Современные проблемы управления занятостью		
	Социально-экономическая статистика		
	Управление человеческим капиталом		

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
1	Контактная работа (объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем) (всего)			8,2	
	<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:			4	
1.2.1	семинар-дискуссия, практические занятия				0
	<i>в форме практической подготовки</i>				4
1.2.2	занятия семинарского типа: лабораторные работы (лабораторные практикумы)				2
1.2.3	курсовое проектирование (выполнение курсовой работы)				
1.3	контроль промежуточной аттестации и оценивание ее			2,2	

	результатов, в том числе:				
1.3.1	консультация групповая по подготовке к промежуточной аттестации				2
1.3.2	прохождение промежуточной аттестации				0,2
2	Самостоятельная работа (всего)			62	
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)			62	
2.2	самостоятельная работа при подготовке к промежуточной аттестации			1,8	
3	Общая трудоемкость часы			72	
	дисциплины зачетные единицы			2	
	форма промежуточной аттестации				зачет

*

Семинар – семинар-дискуссия

ГТ - практическое занятие - глоссарный тренинг

ТТ - практическое занятие - тест-тренинг

ПЗТ - практическое занятие - позетовое 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 и практика управления человеческим капиталом	Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики. Человеческий капитал в системе конкурентных преимуществ предприятия. Эффективное управление человеческими ресурсами. 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. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования. Основные подходы организаций (предприятий) к формированию и инвестированию в человеческий капитал.

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. Эффективное управление человеческими ресурсами.

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. Эффективное управление человеческими ресурсами.
5. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
6. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили.
7. Методологические основы и методические подходы к оценке человеческого капитала.
8. Система показателей оценки человеческого капитала.
9. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия.
10. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
11. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования.
12. Технология Assessment Center.
13. Виды инвестиций и особенности инвестирования в человеческий капитал.
14. Основные подходы организаций (предприятий) к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
15. Подходы к развитию человеческого капитала.
16. Основные направления развития человеческих ресурсов организации.
17. Модель непрерывного (систематического) обучения персонала.

5.4 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)	-	4	4	-
в том числе в форме практической подготовки	-	-	-	2
Семинарского типа (курсовое проектирование (работа))	-	-	-	-
Семинарского типа (лабораторные работы)	-	-	-	-
в том числе в форме практической подготовки	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (зачет)	2,2	-	2,2	-
Итого	4,2	4	8,2	2

Соотношение объема занятий, проведенных путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по заочной форме – 51 %

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 – семинар-аессмент 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 преподавателям. 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	<i>Тест-тренинг</i>	Вид тренингового учебного занятия, задачей которого является закрепление учебного материала, а также проверка знаний обучающегося как по дисциплине в целом, так и по отдельным темам (разделам) дисциплины .	Система стандартизированных заданий	- от 0 до 69,9 % выполненных заданий – не зачтено; - 70 до 100 % выполненных заданий – зачтено.
2	<i>Зачет</i>	1-я часть зачета: выполнение практико-ориентированных заданий (аттестационное испытание промежуточной аттестации, проводимое устно с использованием телекоммуникационных технологий)	Практико-ориентированные задания	<p><i>Критерии оценивания преподавателем практико-ориентированной части зачета:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания ответа заданию, полнота раскрытия темы/задания (оценка соответствия содержания ответа теме/заданию); - умение проводить аналитический анализ прочитанной учебной и научной литературы, сопоставлять теорию и практику; - логичность, последовательность изложения ответа; - наличие собственного отношения обучающегося к теме/заданию; - аргументированность, доказательность излагаемого материала. <p><i>Описание шкалы оценивания практико-ориентированной части зачета</i></p> <p>Оценка «зачтено» выставляется при соответствии содержания ответа поставленному заданию, при подробном, аргументированном раскрытии сущности вопроса; если обучающийся анализирует, умело систематизирует и структурирует излагаемый материал, высказывая свою точку зрения, обоснованно и правомерно использует методы классификации, сравнения и др.; демонстрирует умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).</p> <p>Оценка «не зачтено»:</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%, четырехбалльная, тахометрическая)
				- если содержание ответа не соответствует поставленному заданию; обучающийся не обладает знаниями по значительной части программного материала, испытывает трудности с обобщением, систематизацией изученного материала по дисциплине и не может грамотно изложить ответ на поставленное задание. Итоговая оценка за зачет выставляется преподавателем на основе оценивания результатов электронного тестирования обучающихся и выполнения ими практико-ориентированной части зачета
		2-я часть зачета: выполнение электронного тестирования (аттестационное испытание промежуточной аттестации с использованием информационных тестовых систем)	Система стандартизированных заданий (тестов)	<i>Описание шкалы электронного тестирования:</i> - от 0 до 65,9% выполненного задания - не зачтено; - 66 до 100% выполненного задания - зачтено.

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

Порядковый номер задания	1.
Тип	1
Вес	1

Теория человеческого капитала получила общественное признание и удостоена премии	
	Альфреда Нобеля
	Адама Смита
	Френка Сейдмана

Задание

Порядковый номер задания	2.
Тип	1
Вес	1

Инвестирование в человеческий капитал включает в себя	
	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	3.
Тип	1
Вес	1

Концепция человеческого капитала имеет большое значение для исследования	
	проблем экономического роста
	проблем доходов населения
	проблем занятости населения
	проблем налогообложения населения

Задание

Порядковый номер задания	4.
Тип	1
Вес	1

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

Задание

Порядковый номер задания	5.
Тип	1
Вес	1

Производственные способности человека были впервые оценены	
	У. Петти
	А. Смитом
	К. Марксом
	А. Маршаллом

Задание

Порядковый номер задания	6.
Тип	1
Вес	1

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	7.
Тип	1
Вес	1

Человеческий капитал – это совокупность	
	физических способностей человека
	физических и интеллектуальных способностей человека
	интеллектуальных способностей человека
	предпринимательских способностей человека

Задание

Порядковый номер задания	8.
Тип	1
Вес	1

Человеческий капитал	
	отделим от носителя
	неотделим от носителя
	частично отделим от носителя

Задание

Порядковый номер задания	9.
Тип	2
Вес	1

Человеческий капитал может	
	изнашиваться
	накапливаться
	приносить высокий доход
	отчуждаться
	ничего из перечисленного

Задание

Порядковый номер задания	10.
Тип	2
Вес	1

Человеческий капитал формируется под воздействием факторов	
	экономических
	социальных
	политических
	моральных
	природных

Задание

Порядковый номер задания	11.
Тип	1
Вес	1

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

Задание

Порядковый номер задания	12.
Тип	1
Вес	1

Оценка человеческого капитала предусматривает	
	стоимостные методы
	количественные методы
	производственные методы

Задание

Порядковый номер задания	13.
Тип	1
Вес	1

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

	Г. Беккером
--	-------------

Задание

Порядковый номер задания	14.
Тип	3
Вес	1

Установите соответствие между понятиями и определениями	
Профессиональный капитал	общие и специальные знания
Капитал культуры	потенциал социального взаимодействия
Капитал здоровья	физический и психологический потенциал

Задание

Порядковый номер задания	15.
Тип	2
Вес	1

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

Раздел 2

Задание

Порядковый номер задания	1.
Тип	1
Вес	1

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	2.
Тип	1
Вес	1

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	3.
Тип	2
Вес	1

Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения.	
	досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
	понижение в должности
	обучение
	горизонтальное перемещение
	аттестация сотрудника

	вознаграждение сотрудника
--	---------------------------

Задание

Порядковый номер задания	4.
Тип	1
Вес	1

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	5.
Тип	1
Вес	1

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	6.
Тип	6
Вес	1

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.
 В) Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает отход от представления о персонале как «даровом капитале».

	А - да, В - нет
	А - да, В - да
	А - нет, В - да
	А -нет, В - нет

Задание

Порядковый номер задания	7.
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

- А) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от отсутствия обратной связи с подчиненными — к ее активному поиску.
 В) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от секретного рассмотрения факторов успеха — к открытому обсуждению уровня компетентности работников

	А - да, В - нет
	А - да, В - да
	А - нет, В - да
	А -нет, В - нет

Задание

Порядковый номер задания	8.
Тип	1
Вес	1

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	9.
Тип	1
Вес	1

Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом

	управление стандартизацией
	управление нормированием
	нормативное обеспечение управления персоналом
	управление техникой безопасности на производстве

Задание

Порядковый номер задания	10.
Тип	1
Вес	1

Методы управления персоналом, которые отличаются прямым характером воздействия, - это

	экономические
	социально-психологические
	административные

Задание

Порядковый номер задания	11.
Тип	1
Вес	1

Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию

	неструктурированный, непланируемый
	планируемое развитие за пределами работы
	планируемое развитие на работе

Задание

Порядковый номер задания	12.
Тип	1
Вес	1

К управлению персоналом относятся

	кадровая политика
	развитие персонала
	развитие морально-психологического климата

Задание

Порядковый номер задания	13.
Тип	1
Вес	1

К управлению деятельностью персонала относятся

	планирование деятельности
	контроль за выполнением заданий
	совершенствование организации труда

Задание

Порядковый номер задания	14.
Тип	1
Вес	1

К совершенствованию управления деятельностью предприятия и персоналом относятся	
	совершенствование системы управления
	улучшение планирования деятельности организации и персонала
	контроль за выполнением заданий

Задание

Порядковый номер задания	15.
Тип	1
Вес	1

Подход, при котором человек подбирается для выполнения определенной функции, предполагает	
	включение человека в группу и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы
	определение квалификационных требований
	отбор кандидатов по квалификационным требованиям
	назначение человека на определенную работу

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЗАЧЕТА**Вариант 1.**

Подготовьте ответ на тему «Феномен человеческого капитала согласно научных трудов Г. Беккера и Т.Шульца», демонстрируя владение способностью анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между

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 продемонстрируете готовность анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между

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 продемонстрируете способность анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между

Вариант 4.

Подготовьте ответ на тему «Сущностное содержание человеческого капитала личности как индивида. Сущностное содержание человеческого капитала личности как члена домохозяйства. Сущностное содержание человеческого капитала личности как члена организации. Сущностное содержание человеческого капитала личности как члена общества», демонстрируя способность анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между

Вариант 5.

Подготовьте ответ на тему «Определение понятия «интеллектуальный капитал». Сущность интеллектуального капитала организации. Сущностное содержание понятия «интеллектуальные ресурсы личности»», демонстрируя способность анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между

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 способность осуществлять поиск алгоритмов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации, а также определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке, предлагать способы их решения.

Вариант 7.

Подготовьте ответ на тему «Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации)», демонстрируя способность применять основной статистический инструментарий и методы для выявления тенденций в современной экономике при решении исследовательских и прикладных задач в области государственного, регионального и муниципального управления.

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 ранжировать стратегические и тактические цели экономического развития, использует фактологические (статистические и экономико-математические) методы для проведения анализа и системных оценок.

Вариант 9.

Подготовьте ответ на тему «Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта», демонстрируя способность применять основной статистический инструментарий и методы для выявления тенденций в современной экономике при решении исследовательских и прикладных задач в области государственного, регионального и муниципального управления.

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» исходя из способности предлагать и обосновывать перспективы изменений основных социально-экономических показателей, в том числе экономики труда и занятости населения на микро- и макроуровнях.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

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

Инвестирование в человеческий капитал осуществляется только на уровне государства	
	да
	нет

Задание

Порядковый номер задания	10
Тип	2
Вес	3

Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на получение образования	
	да
	нет

Задание

Порядковый номер задания	11
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	12
Тип	2
Вес	3

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

Задание

Порядковый номер задания	13
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	14
Тип	2
Вес	3

Прямые затраты включают	
-------------------------	--

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

Задание

Порядковый номер задания	15
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	16
Тип	2
Вес	3

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

Задание

Порядковый номер задания	17
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	18
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	19
Тип	2
Вес	3

Какое понятие шире	
	Человеческий капитал
	Человеческий потенциал

Задание

Порядковый номер задания	20
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	21
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	22
Тип	2
Вес	3

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

Задание

Порядковый номер задания	23
Тип	2
Вес	3

Капитал здоровья - это _____ капитал	
	неотчуждаемый
	отчуждаемый

Задание

Порядковый номер задания	24
Тип	2
Вес	3

Социальный капитал - это _____ капитал	
	неотчуждаемый
	отчуждаемый

Задание

Порядковый номер задания	25
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	26
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	27
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	28
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	29
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	30
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	31
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	32
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	33
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	34
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	35
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	36
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	37
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	38
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	39
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	40
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	41
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	42
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	43
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	44
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	45
Тип	2
Вес	3

Какие методы управления персоналом отличается прямым характером воздействия

	экономические
--	---------------

	Социально-психологические
	административные

Задание

Порядковый номер задания	46
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

Нормативные правовые акты

1. "Декларация о правах инвалидов" (Принята 09.12.1975 Резолюцией 3447 (XXX) на 2433-ем пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
2. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 07.03.2017) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (ред. от 07.03.2017) // "Российская газета", N 234, 02.12.1995.

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. 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. 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>
2. 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>

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 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

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. Он-лайн тестирование цифровой платформы Ровеб (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

ПО OpenOffice.Org.Base

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.org.Impress

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org Writer

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

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/>

Реестр студентов/ординаторов/аспирантов/ассистентов-стажеров <https://www.mos.ru/karta-moskvicha/services-proverka-grazhdanina-v-reestre-studentov/>

Электронные каталоги и базы данных. Культура речи https://catalog.unatlib.org.ru/cgi-bin/1/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=SKS05&P21DBN=SKS05&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=S&S21STR=%D0%9A%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%20%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B8

Гуманитарный портал - <https://gtmarket.ru/concepts/7132>

Научная электронная библиотека. <http://elibrary.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».