

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Управление инвестициями в человеческий капитал организации
(научный семинар)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)
«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 2	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
 - 3.1 Виды оценочных средств**
 - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)**
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) "Управление персоналом в организации"

Дисциплина: Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)

Форма промежуточной аттестации: *зачет*

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 8 семестр, для очно-заочной – 9 семестр

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
УК-1:	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Выполняет поиск информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач	Знать: Источники информации о теориях человеческого и интеллектуального капитала, практике их применения; значение этих теорий для разработки кадровой политики организации; Уметь: Использовать критический анализ, систематизацию и обобщение информации по применению базовых категории теорий человеческого и интеллектуального капитала для решения профессиональных задач; Владеть: Опытном выполнении поиска информации, определения критериев системного анализа поставленных задач по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

ПК-4:	Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	1. Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры 2. Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры 3. Подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	Знать: понятие и классификацию инвестиций в человеческий капитал как способа развития персонала; методы определения эффективности инвестирования в человеческий капитал. Уметь: подготавливать предложения, оценивать и анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала с применением категории теории человеческого капитала, определять вид инвестиций в человеческий капитал и оценивать их эффективность. Владеть: методами оценки результатов мероприятий по развитию персонала с применением показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал
-------	---	---	---

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые разделы, темы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	УК-1 Знать: Источники информации о теориях человеческого и интеллектуального капитала, практике их применения; значение этих теорий для разработки кадровой политики организации; Уметь:	Теоретические основы	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад	Задания теста №1-13, 31 Практические задания № 5-7



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	<p>Использовать критический анализ, систематизацию и обобщение информации по применению базовых категории теорий человеческого и интеллектуального капитала для решения профессиональных задач;</p> <p>Владеть: Опытom выполнения поиска информации, определения критериев системного анализа поставленных задач по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал.</p>			
2.	<p>ПК-4 Знать: понятие и классификацию инвестиций в человеческий капитал как способа развития персонала; методы определения эффективности инвестирования в человеческий капитал. Уметь: подготавливать предложения, оценивать и анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала с применением категории теории человеческого капитала, определять вид инвестиций в человеческий капитал и оценивать их эффективность. Владеть: методами оценки</p>	<p>Система управления инвестициями в человеческий капитал и ее эффективность</p>	<p>Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад, практические задания</p>	<p>Задания теста №14-30,32-51 Практические задания №1-4</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

результатов мероприятий по развитию персонала с применением показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал			
---	--	--	--

3.2.1 База тестовых заданий

1. Теория человеческого капитала была сформирована как целостная система знаний и представлений
 - a. в 30-х гг. XX в.
 - b. в 60-х гг. XX в.**
 - c. в 30-х гг. XIX в.
 - d. в 70-х гг. XX в.
2. Понятие «человеческий капитал» ввел:
 - a. Шульц**
 - b. Маркс
 - c. Смит
 - d. Риккардо
3. Отношения между экономическими субъектами по поводу распределения дохода, полученного от реализации производительных сил человека – это:
 - a. человеческий капитал,**
 - b. трудовые отношения
 - c. экономические отношения
 - d. структурный (организационный) капитал
4. Желание и возможность разрабатывать новые идеи, оригинальные, нестандартные решения поставленных задач и осуществлять их:
 - a. творчество работников
 - b. креативность работников**
 - c. мотивация работников
 - d. рационализация
5. Креативными способностями обладает:
 - a. инноватор
 - b. каждый человек**
 - c. менеджер
 - d. специалист
6. Способность работника выполнять трудовую функцию на основе применения имеющегося понимания, знаний, умений и навыков:
 - a. квалификация**
 - b. компетентность
 - c. мотивация
 - d. уровень образования



7. Личностные ценности (социальные и экономические) и неудовлетворенные потребности (материальные и нематериальные), побуждающие работника к достижению определенных целей это:
- а. МОТИВЫ**
 - б. стимулы
 - в. капитал
 - г. интересы
8. Рентабельность человеческого капитала по сравнению с физическим, как правило:
- а. ниже
 - б. выше**
 - в. такая же
 - г. может быть и ниже и выше.
9. Отношения между участниками инвестиционного процесса по поводу движения ресурсов, вложенных в человеческий капитал предприятия, от момента мобилизации этих ресурсов до момента их возмещения это:
- а. экономические отношения;
 - б. инвестиции в человеческий капитал;**
 - в. структурный капитал;
 - г. рентабельность
10. Отметьте функции инвестиций в человеческий капитал:
- а. мотивационная,
 - б. воспроизводственная,**
 - в. инновационная,**
 - г. аллокационная.**
11. Какая из функций инвестиций в человеческий капитал состоит в сохранении характеристик человеческого капитала предприятия, обеспечивающих поддержание производственной деятельности:
- а. мотивационная,
 - б. воспроизводственная,**
 - в. инновационная,
 - г. аллокационная.
12. Какая из функций инвестиций в человеческий капитал заключается в том, что они предусматривают, прежде всего, реализацию работниками результатов научных достижений и передового опыта для повышения эффективности и безопасности производства.
- а. мотивационная,
 - б. воспроизводственная,
 - в. инновационная,**
 - г. аллокационная.
13. По критерию систематизации «целевое назначение» инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены на:
- а. повышение мотивации
 - б. развитие**
 - в. производство**
 - г. снижение риска



14. Инициатором инвестиций в человеческий капитал предприятия может являться:
- только работник;
 - только работодатель в лице менеджера;
 - и работник и работодатель;**
 - государство
15. Источниками инвестирования в человеческий капитал предприятия могут быть:
- работник**
 - акционеры**
 - семья
 - государство**
16. Работник может быть
- объектом управления инвестициями в человеческий капитал,
 - субъектом управления инвестициями в человеческий капитал,
 - и объектом и субъектом управления инвестициями в человеческий капитал,**
 - нет правильного ответа
17. Совокупность элементов и связей между ними, обеспечивающих целенаправленное воздействие на отношения участников инвестиционного процесса с целью накопления требуемого качества и количества человеческого капитала и его эффективного использования это:
- система управления инвестициями в человеческий капитал предприятия**
 - система управления персоналом
 - организационная структура человеческого капитала предприятия
 - трудовые отношения
18. Базовым фактором, определяющим готовность инвестора и реципиента инвестиций к участию в инвестиционном процессе, являются:
- наличие свободных финансовых ресурсов
 - их интересы**
 - ставка рефинансирования
 - доходность.
19. Инвестирование в человеческий капитал предприятия должно осуществляться при условии:
- долевого участия как предприятия, так и работников,**
 - самофинансирования
 - привлечения заемных средств
 - долевого участия как предприятия, так и государства.
20. Инвестиции должны направляться в конкретного работника (группу), целенаправленно и концентрированно в элементы человеческого капитала, которые необходимо развивать для реализации запланированных инноваций. Это принцип:
- дифференциации
 - соинвестирования
 - сбалансированности
 - адресности**



21. При выборе направлений инвестиций в человеческий капитал предприятия необходимо:
- поддерживать процессы саморазвития работников во всех случаях,
 - поддерживать процессы саморазвития работников за исключением случаев, когда они не отвечают стратегии развития предприятия,
 - не поддерживать процессы саморазвития работников,
 - поддерживать процессы саморазвития только топ-менеджмента
22. Какие из принципов относятся к принципам управления инвестициями в человеческий капитал предприятия:
- Сбалансированность мотивов и стимулов участников инвестиционного проекта развития человеческого капитала
 - Адресность инвестиций в человеческий капитал
 - Коллинеарность векторов саморазвития работников и развития предприятия
 - Соинвестирование человеческого капитала предприятия
23. Определение отношения каждого работника к необходимости и возможности повышения эффективности производства, как условию реализации стратегии развития предприятия это:
- Мотивация персонала
 - Позиционирование персонала,
 - Организация персонала
 - Стимулирование персонала
24. Определить функциональное и мотивационное соответствие работника задачам развития предприятия, обеспечивающего повышение прибыльности предприятия и качества жизни его трудящихся позволяет:
- обучение
 - оценка персонала
 - мотивирующая аттестация
 - позиционирование работников
25. Какой из методов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия позволяет снизить величину отклонений производственного процесса от заданных параметров:
- Оценка персонала
 - Стандартизация производственных процессов
 - Мотивирующая аттестация
 - Бюджетирование
26. Принципами составления бюджетов развития человеческого капитала предприятия (подразделения) являются:
- бюджет должен мотивировать руководителя к повышению эффективности и безопасности производства и быть реально выполнимым;
 - те, кому предстоит выполнять бюджет, должны участвовать в его разработке;
 - в бюджет подразделения включаются только те затраты, на которые может повлиять это подразделение,



- d. доход от развития человеческого капитала распределяется поровну между всеми сотрудниками подразделения.
27. В состав методов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия входят:
- позиционирование персонала,
 - мотивирующая аттестация,
 - целевое повышение квалификации,
 - стандартизация и регламентация производственных процессов и функций.
28. Совокупность определенных свойств, обеспечивающих одновременное развитие потенциала работника и возможность достижения целей инвестора с учетом риска инвестиций в человеческий капитал это:
- Инвестиционная привлекательность работника
 - Индивидуальный человеческий капитал
 - Человеческий капитал предприятия
 - Ценность работника
29. Какие критерии следует использовать для управления инвестициями в человеческий капитал предприятия:
- инвестиционная привлекательность работника,
 - тип взаимодействия участников инвестиционного процесса,
 - динамика развития предприятия,
 - квалификация работника.
30. При распределении инвестиций на основе критерия инвестиционной привлекательности работника необходимо учитывать, что чем выше иерархический уровень работников, тем:
- большая доля инвестиций должна приходиться на вложения предприятия;
 - большая доля инвестиций должна приходиться на вложения государства;
 - меньшая доля инвестиций должна приходиться на вложения предприятия;
 - меньшая доля инвестиций должна приходиться на вложения государства.
31. Какими источниками можно воспользоваться для сравнительного анализа определений «человеческого капитала»:
- Трудовой кодекс
 - Устав организации
 - Научные публикации
 - Официальный сайт Росстата
32. Отметьте, что относится к элементам человеческого капитала:
- Нематериальные активы
 - Обладание экономически значимой информацией
 - Мотивация экономической деятельности
 - Средства мобильности
33. Напишите, по мере накопления человеческого капитала его доходность возрастает или уменьшается:
Ответ: доходность возрастает
34. Напишите «да» или «нет». Накопленный человеческий капитал выступает ключевым ресурсом при его воспроизводстве в следующих поколениях:
Ответ: да



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

35. Напишите «да» или «нет». Инвестирование в человеческий капитал осуществляется только на уровне государства:

Ответ: нет

36. Напишите «да» или «нет». Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на получение образования:

Ответ: да

37. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:

- a. получение образования;
- b. медицинские услуги;
- c. автоматизацию передачи знаний;
- d. ничего из перечисленного.

38. Распространенной формой индивидуального инвестирования в человеческий капитал является:

- a. Оплата санаторно-курортного лечения
- b. Медицинское страхование
- c. Рекреационные расходы
- d. Все перечисленное

39. К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят:

- a. Чистую приведенную стоимость
- b. Экономии от снижения дней нетрудоспособности
- c. Индекс оборачиваемости

40. Верно ли утверждение: отдачу от инвестиций в человеческий капитал получает только работодатель.

Ответ: нет

41. Верно ли утверждение: В озвученном в 2016 году послании Федеральному собранию президент Российской Федерации В.В. Путин назвал сохранение и умножение человеческого капитала как главного богатства России, «смыслом» государственной политики.

Ответ: да

42. Что включает инвестирование в человеческий капитал предприятия?

- a) вкладывание средств в новые технологии;
- b) расходы на повышение квалификации персонала;**
- в) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- г) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия

43. Напишите, на каком этапе происходит контроль и анализ всех полученных результатов и формулировка выводов по процессу инвестирования в человеческий капитал организации:

Ответ: на этапе контроля

44. Верно ли утверждение: Правомерно проводить полную аналогию между человеческим капиталом и традиционными инвестициями

Ответ: нет

45. Что из перечисленного входит в человеческий капитал?



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

А) Кредит

Б) Домашний сейф

В) Умение составлять бюджет

Г) Всё вышеперечисленное

46. Напишите, какой основной риск для организации представляет инвестирование в человеческий капитал:

Ответ: риск увольнения работника из организации

47. Что включает оценка риска в инвестирование человеческого капитала:

- a. Оценка ценности работника
- b. Оценка мотивации труда
- c. Оценка труда

d. Разработка мероприятий по снижению уровня риска

48. Как называется срок, прошедший с момента инвестирования средств в человеческий капитал до того момента, когда доход от него станет равным первоначальным вложениям:

Ответ: срок окупаемости

49. По каким показателям можно оценить доход от инвестиций в здравоохранение организации:

- a. Увеличение выручки
- b. Снижение затрат на ремонт оборудования
- c. Рост затрат на организацию труда

d. Снижение расходов связанных с отсутствием работника на рабочем месте по причине болезни

50. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие человека, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- a) инвестиции в социальную сферу;
- б) инвестиции в человеческий капитал;**
- в) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

51. Верно ли следующее суждение? Человеческий капитал можно конвертировать в деньги.

Ответ: да

3.2.2 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Варианты решения
1.	Найдите ошибку в следующих расчетах. В базовом году организацией был получен доход 200 тыс. руб. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 1 млн руб. планируется повысить ежегодный доход на 10%. Следовательно, в первый год после внедрения результатов обучения доход составит 220 тыс. руб., во	При расчете срока окупаемости учитывается не весь доход организации, а доход от инвестиций



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	второй – 242 тыс. руб., в третий – 266,2 тыс. руб., в четвёртый – 292,82 тыс. руб. Общий доход за 4 года составит 1 021,02 тыс. руб. Срок окупаемости составит 4 года.	
2.	В базовом году организацией был получен доход 1 млн руб. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 500 тыс. руб. планируется получить дополнительный годовой доход 200 тыс. руб. Определите срок окупаемости	$500/200=2,5$ года
3.	Стоимость обучения в ВУЗе составляет 480 тыс. руб., упущенная выгода студента очного отделения (доход, который он мог бы получать работая, а не учась) – 400 тыс. руб. Суммарный дополнительный доход по окончании вуза 100 тыс. руб. в год. Определите срок окупаемости инвестиций в получение высшего образования	$(480+400)/100=8,8$ года
4.	Найдите ошибку в следующих расчетах. В базовом году организацией был получен доход 500 тыс. руб. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 0,2 млн руб. планируется повысить ежегодный доход на 10%. Следовательно, в первый год после внедрения результатов обучения дополнительный доход составит 50 тыс. руб., во второй – 55 тыс. руб., в третий – 60,5 тыс. руб., в четвёртый – 66,5 тыс. руб. Общий доход за 4 года составит 232 тыс. руб. Срок окупаемости составит $500+232/200=3,66$ года.	При расчете срока окупаемости учитывается не весь доход организации, а доход от инвестиций – 232 тыс. руб.
5.	Каким термином можно назвать совокупность имеющихся у человека интеллектуальных активов, включая интеллектуальную собственность, его природные и приобретенные интеллектуальные способности и навыки, а также накопленные им базы знаний и полезные отношения с другими субъектами	Интеллектуальный капитал
6.	Каким термином следует назвать затраты организации на обучение персонала, его адаптацию, формирование системы мотивации и т.п., если организация ожидает отдачи от них	Инвестиции в человеческий капитал
7.	Предложите критерии для анализа инвестиций в человеческий капитал организации.	Критерии анализа зависят от его целей. Если целью является, например, более рациональное распределение инвестиций по элементам человеческого капитала, то их можно



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

		систематизировать по этим элементам (мотивация, квалификация и т.п.)
--	--	--

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 2 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	16-20	11-15	6-10	0-5
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.2.2. Критерии оценивания практического задания

На втором этапе студент решает практическое задание. Продолжительность 20 мин.

Шкала	Оценка, балл			
	16-20	11-15	6-10	0-5
Критерии	Задача решена верно, в полном объеме, сделаны выводы	Задача решена полностью, но при решении допущена расчетная ошибка или решение не обосновано или не сделаны выводы	Задача решена с ошибками и отсутствуют выводы, но ход решения правильный	Задача не решена
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

компетенций

Для студентов очной формы обучения при итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

В течение семестра для допуска к зачету студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 60. Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации с учетом рубежного контроля знаний при общей сумме более 50 баллов (в этом случае к набранным в семестре баллам добавляются премиальные 10 баллов). Если студент в течение семестра набирает менее 50 баллов, то он сдает зачет в форме тестирования и решения заданий. В этом случае набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на зачете. Итоговая оценка:

менее 61 балла – не зачтено (низкий уровень)

61-75 – зачтено (базовый уровень)

76-90 – зачтено (средний уровень)

91-100 – зачтено (высокий уровень).

Для студентов очно-заочной формы обучения итоговая оценка определяется по сумме баллов за все задания на зачете:

Итоговая оценка:

менее 12 балла – не зачтено (низкий уровень)

12-20 – зачтено (базовый уровень)

21-30 – зачтено (средний уровень)

31-40 – зачтено (высокий уровень).

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания по управлению инвестициями в человеческий капитал и способность свободно их применять для организации и проведения мероприятий по развитию персонала. Обучающийся способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.

2. Средний уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся хорошо ориентируется в теоретических вопросах дисциплины и способен с отдельными затруднениями их применять для организации и проведения мероприятий по развитию персонала, затрудняется аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.

3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся слабо ориентируется в теоретических вопросах дисциплины, допуская существенные ошибки,



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

со значительными затруднениями способен применять их для организации и проведения мероприятий по развитию персонала не способен сформулировать и аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено.

- предполагает несформированность компетенций: обучающийся не владеет теоретическими вопросами дисциплины либо допускает грубые ошибки, не способен их применять для организации и проведения мероприятий по развитию персонала.

