



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Инвестиции в человеческий капитал

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2025

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является формирование у студентов теоретических и практических навыков, позволяющих анализировать проблемы управления человеческими ресурсами в условиях неопределенности внутренней среды. Изучение технологий развития персонала как средств обеспечения качества работников организации, отвечающих ее текущим и будущим интересам.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.1.06

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Организация деятельности служб управления персоналом

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента

Управление проектами в сфере человеческих ресурсов

Современные технологии управления персоналом

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Знать:

принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы;

Уметь:

разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта)

Владеть:

навыками составления плана-графика реализации проекта в целом и плана-контроля его выполнения

ПК-4: Способен реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и мероприятия с целью решения профессиональных задач

Знать:

основы и принципы формирования системы оценки персонала в соответствии с целями организации;

Уметь:

определять параметры и критерии оценки персонала; выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала

Владеть:

: аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 Предмет, категории и задачи инвестиций в человеческий капитал; Основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал



3.2 Уметь:

3.2.1 использовать основные источники инвестиций в человеческий капитал;

3.2.2

3.3 Владеть:

3.3.1 анализом определения эффективности инвестиций в человеческий капитал.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля в семестрах: зачеты 3
в том числе :	
аудиторные занятия : 22	
самостоятельная работа : 47,7	
контактная работа: 24,3 ИКР: 2,3	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Тема 1 ТЕОРИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА			
1.1	1.1. Эволюция теории человеческого капитала 1.2. Человеческий капитал: понятие и особенности 1.3. Виды человеческого капитала /Лек/	3	2	Л1.2Л2.1 Э1
1.2	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	3	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1
1.3	/ИКР/	3	2,3	Л1.2Л2.1
	Раздел 2. Тема 2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА			
2.1	Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов /Лек/	3	2	Л1.2Л2.1 Э1
2.2	Изучение литературы по данной тематике /Ср/	3	2	Л1.2Л2.1 Э1
	Раздел 3. Тема 3 ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА			
3.1	Комбинированный метод Т. Витстейна Метод измерения индивидуальной стоимости работника Индекс развития человеческого потенциала Метод натуральных показателей /Лек/	3	2	Л1.2Л2.1 Э1
3.2	Изучение литературы по данной тематике /Ср/	3	13,7	Л1.2Л2.1 Э1
3.3	провести инсценировку собеседования при профессиональном найме на работу /Пр/	3	4	Л1.2Л2.1
	Раздел 4. Тема 4 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА			
4.1	Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала Жизненный цикл человеческого капитала Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана /Лек/	3	2	Л1.2Л2.1



4.2	Отработка методики профессиональной ориентации и адаптации персонала. /Пр/	3	2	Л1.2Л2.1 Э1
4.3	Изучение литературы по данной тематике /Ср/	3	8	Л1.2Л2.1 Э1
	Раздел 5. Тема 5 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ			
5.1	Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал Виды инвестиций в человеческий капитал Уровни и источники инвестирования в человеческий капитал Эффективность инвестирования в человеческий капитал /Лек/	3	2	Л1.2Л2.1
5.2	Выбор и отработка методики подготовки руководящих кадров, построение его карьеры с учетом выявленных навыков. /Пр/	3	2	Л1.2Л2.1
5.3	Изучение литературы по данной тематике /Ср/	3	8	Л1.2Л2.1
	Раздел 6. Тема 6 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА			
6.1	Инвестирование в капитал здоровья Инвестирование в интеллектуальный капитал Инвестирование в социальный капитал /Лек/	3	2	Л1.2Л2.1 Э1
6.2	Оценка деятельности персонала. /Пр/	3	2	Л1.2Л2.1 Э1
6.3	Изучение литературы по данной тематике /Ср/	3	8	Л1.2Л2.1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации
Тестовые задания

Для промежуточной аттестации
Теоретические вопросы для устного опроса (собеседования)

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые тестовые задания:

1. Приведите определения информационной экономики и их сравнительный анализ. Раскройте сущностное содержание экономики знаний.
2. Выделите качественные характеристики информационной экономики возможно выделить. Дайте определение и раскройте признаки информационного общества.
3. Раскройте характеристики информационно-технологической парадигмы. Поясните содержание термина «Интеллектуальное производство». Роль интеллектуальных продуктов в современной рыночной экономике
4. Поясните истоки возникновения теории человеческого капитала.
5. Раскройте феномен человеческого капитала согласно научным трудах Г. Беккера и Т. Шульца.
6. Дайте определение трех видов человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний).
7. Раскройте сущностное содержание трактовок человеческого капитала в научных трудах современников. Опишите уровни анализа человеческого капитала, выделите признаки человеческого капитала.
8. Роль человеческого капитала в современном менеджменте.
9. Виды социального капитала организации. Свойства социального капитала организации.
10. Субъектная структура человеческого капитала организации.
11. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как индивида.



- Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена домохозяйства. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена организации. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена общества.
12. Базовая субъектная структура человеческого капитала. Производная субъектная структура человеческого капитала.
13. Человеческий капитал в теории социального времени по Б.В. Корнейчуку.
- 9
14. Объектная структура человеческого капитала – институциональный капитал и трудовой капитал.
15. Понятие информации. Основные черты информации. Свойства информации. Понятие знания. Ключевые свойства знаний.
16. Дайте определение понятию «интеллектуальный капитал». Раскройте сущность интеллектуального капитала организации. Раскройте сущностное содержание понятия «интеллектуальные ресурсы личности».
17. Раскройте структуру интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту. (Человеческий капитал. Организационный капитал. Капитал отношений).
18. Человеческий капитал как часть интеллектуального капитала организации, пути развития человеческого капитала, организационного капитала, капитала отношений.
19. Инвестиции в человеческий капитал организации, виды инвестиций в человеческий капитал.
20. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации. Способы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.
21. Интеллектуальная собственность как феномен. Объекты нематериальных активов, охраняемые законодательно.
22. Деловая репутация как составляющая интеллектуального капитала организации.
23. Интеллектуальный капитал и физический капитал: общее и особенное.
24. Товарный знак и репутация как составляющие потребительского (капитала отношений) капитала организации.
25. Сущность эмоционального капитала организации.
26. Нетрадиционный объект интеллектуальной собственности – коммерческая тайна.
27. Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).
28. Сущностное содержание феномена «управление человеческим капиталом (УЧК)».
29. Покажите взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК.
30. Основные задачи УЧР, определение всеобъемлющих и конкретных стратегий УЧР. Структура компетенции специалиста по ЧР и ЧК.
31. Основные вопросы, решаемые УЧК. Стратегия УЧК.
32. Отчетность по человеческому капиталу.
33. Управление талантами как управление человеческим капиталом организации. Элементы управления талантами. Стратегии привлечения.
34. Раскройте понятие измерения человеческого капитала. Каковы причины интереса к измерениям человеческого капитала организации?
35. Перечислите основные элементы измерений человеческого капитала организации.
36. Назовите основные методы и средства измерения человеческого капитала организации.
37. Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта
38. Модель организационной эффективности работы — Mercer HR Consulting. Метод измерения человеческого капитала — Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
39. Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации.
40. Поясните представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.
- 10
41. Раскройте Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM)



как способа измерения человеческого капитала организации.

42. Понимание термина «управление знаниями».

43. Методологические подходы к управлению знаниями.

44. Место функции управления знаниями в комплексе стандартных функций управления.

45. Эволюция процесса управления знаниями.

46. Содержание процесса управления знаниями.

47. Стратегии управления знаниями персонала организации.

48. Феномен обучающейся организации.

49. Сущностное содержание организационного научения.

50. Мотивация к внедрению в организации управления знаниями персонала.

51. Перечислите основные группы технологий управления знаниями персонала организации.

52. Информационные технологии управления знаниями.

53. Технологии изменения организационной культуры в рамках реализации проекта по управлению знаниями персонала.

54. Анализ культуры организации. Как происходит формирование культуры «нового» типа. Обозначьте положительные аспекты культуры организации в аспекте управления знаниями.

55. Анализ неформальных групп и их лидеров.

56. Структуры управления знаниями персонала организации.

57. «Сообщества практики», вклад Сообществ практики в бизнес компаний.

Предназначение «Сообщества Развития».

58. Перечислите категории работников, работающих со знаниями организации.

Перечислите основные обязанности профессиональных работников со знаниями (по должностям).

59. Раскройте сущностное содержание механизма управления знаниями в трактовке автора. Перечислите и раскройте содержание основных этапов управления знаниями.

60. Оценка эффективности реализации проекта по управлению знаниями персонала в организации.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Фонды оценочных средств для подготовки к зачету вопросы для устного опроса (собеседования):

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».



5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
 - б) найма рабочих на предприятие;
 - в) отбора персонала для занимания определенной должности;
 - г) согласно действующему законодательству;
 - д) достижения стратегических целей предприятия.
6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
- а) на разработку новых видов продукции;
 - б) на определение стратегического курса развития предприятия;
 - в) на создание дополнительных рабочих мест;
 - г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
 - д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.
7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
- а) вкладывание средств в производство;
 - б) вкладывание средств в новые технологии;
 - в) расходы на повышение квалификации персонала;
 - г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
 - д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
8. Человеческий капитал - это:
- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
 - б) вкладывание средств в средства производства;
 - в) нематериальные активы предприятия.
 - г) материальные активы предприятия;
 - д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.
9. Функции управления персоналом представляют собой:
- а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
 - б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
 - в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
 - г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
 - д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.
10. Потенциал специалиста – это:
- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
 - б) здоровье человека;
 - в) способность адаптироваться к новым условиям;
 - г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
 - д) способность человека производить продукцию
11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:
- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
 - б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
 - в) освобождение рабочего;
 - г) понижение рабочего в должности;
 - д) повышение рабочего в должности.
12. Профессиограмма - это:
- а) перечень прав и обязанностей работников;
 - б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
 - в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
 - г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
 - д) перечень всех профессий.
13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?
- а) «Общие положения»;
 - б) «Основные задачи»;
 - в) «Должностные обязанности»;
 - г) «Управленческие полномочия»;
 - д) «Выводы».
14. Интеллектуальные конфликты основаны:



- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.
15. Конфликтная ситуация - это:
- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.
16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:
- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.
17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:
- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.
18. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:
- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.
19. Комплексная оценка работы - это:
- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.
20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:
- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.
21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:
- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.
22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:
- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;



- в) школа человеческих отношений;
г) школа науки о поведении;
д) школа науки управления или количественных методов.
23. Кадровый потенциал предприятия – это:
а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
б) совокупность работающих специалистов;
в) совокупность устраивающихся на работу;
г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.
24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда:
а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.
25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
а) теория нужд А. Маслоу;
б) теория ожидания В. Врума;
в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
д) теория двух факторов Ф. Гецберга.
26. Валентность согласно теории В. Врума - это:
а) мера вознаграждения;
б) мера ожидания;
в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижении результаты;
г) мера ценности или приоритетности;
д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.
27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
а) теории нужд А. Маслоу;
б) теории ожидания В. Врума;
в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда;
д) теории равенства С. Адамса.
- Тест - 28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
а) Б. Ф. Скиннера;
б) С. Адамса;
в) В. Врума;
г) модель Портера — Лоулера;
д) Ф. Герцберга.
30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
б) человек ответственный;
в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
г) человек стремится делегировать полномочия;
д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ.
2. Понятие и сущность человеческого капитала
3. Особенности, виды и свойства человеческого капитала.



4. Структура человеческого капитала.
5. Индивидуальный человеческий капитал.
- 11
6. Человеческий капитал предприятия.
7. Национальный человеческий капитал.
8. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.
9. Формирование человеческого капитала на уровне семьи.
10. Развитие человеческого капитала в производственных условиях.
11. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом
12. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами.
13. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
14. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
15. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики
16. Эффективное управление человеческими ресурсами: направления, принципы.
17. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
18. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили
19. Система показателей оценки человеческого капитала
20. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия
21. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии
22. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования
23. Виды инвестиций в человеческий капитал
24. Особенности инвестирования в человеческий капитал.
25. Основные подходы предприятий к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
26. Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.
27. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

6.4. Критерии оценивания

Неудовлетворительно (0-2 балла) - % выполненных заданий менее 61
Удовлетворительно(3-5 баллов) - % выполненных заданий 61-75
Хорошо (6-8 баллов) - % выполненных заданий 76-90
Отлично (9-10 баллов) - % выполненных заданий 91-100

Критерии оценивания теоретического вопроса:

71-80 балл. - студент глубоко и полно владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; умеет связывать теорию с практикой, иллюстрировать примерами, фактами, данными научных исследований; видит межпредметные связи, предложения, способен делать выводы логично, четко. Ясно и кратко излагает ответы на поставленные вопросы; умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу. Ответ носит самостоятельный характер.

61-70 балл. - ответ студента соответствует указанным выше критериям, но содержание ответа имеет отдельные неточности (несущественные ошибки) в изложении теоретического и практического материала, отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обосновательностью и полнотой; допущенные ошибки исправляются студентом после дополнительных вопросов экзаменатора.

51-60 балл. - студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий, формулировке положений, не привлекает для аргументации ответа основные положения исследовательских, концептуальных и нормативных документов, не умеет обосновать свои суждения; наблюдается нарушение логики изложения. Ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально - личностной позиции.

менее 50 балл. - студент имеет разрозненные, бессистемные знания: не умеет выделять главное и второстепенное; допускает ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажающие их смысл; не ориентируется в нормативно-концептуальных, программно-методических, исследовательских материалах, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с педагогической практикой; не умеет применять знания для обоснования и объяснения фактов, не устанавливает межпредметные связи.



Итоговая оценка:

76-100 "отлично". Высокий уровень соответствует сформированности компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

66-75 "хорошо". Средний уровень соответствует сформированности компетенций на более высоком, чем базовый уровне: формируется общее понимание вопросов; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задания с отдельными затруднениями

55-65 «Удовлетворительно». Базовый уровень предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление, студент не способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, решает практические задания с затруднениями, ошибками.

менее 54 "неудовлетворительно". Низкий уровень предполагает отсутствие сформированных компетенций.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Аскинадзи В. М., Максимова В. Ф.	Инвестиции. Практический курс: учебное пособие для вузов (https://urait.ru/bcode/534919)	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС
ЛП.2	Паникарова С. В., Власов М. В.	Управление знаниями и интеллектуальным капиталом: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/540305)	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Нижегородцев Р.М., Резник С.Д.	Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография (https://znanium.ru/catalog/document?id=459989)	Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2025	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ . 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ .
----	---

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной
библиотеки ЧелГУ [Электронный
ресурс] : база данных / Челяб. гос.

ун-т. – Челябинск, 1992. –

2. Консультант Плюс [Электронный

ресурс] : справочно-правовая

система : база данных / Регион.

центр правовой информ.

Информправо.

Освоение дисциплины осуществляется с использованием дистанционных образовательных технологий.



Используемое ПО:

Adobe Connect Pro (лицензионный сертификат № 6903982 от 04.10.2009)

Adobe Reader

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, практических занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с электронными компьютерными технологиями, учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине является экзамен.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и самостоятельная работа позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет



индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-аналитической среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.