

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 09:52:14

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322525

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием» Очная, заочная форма 2025 г.н.

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе утверждено 24.02.25 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и
управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания № 5 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

С. А. Головихин

Автор (составитель)

Т.А. Коркина

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств
промежуточной аттестации
по дисциплине

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, заочная

Год(ы) набора 2025

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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами и их
развитием

Дисциплина: Инвестиции в человеческий капитал Семестр (семестры)
изучения: 3

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

Система оценивания: балльно-рейтинговая.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Инвестиции в человеческий
капитал» направлено на формирование следующих
компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-4	Способен реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и мероприятия с целью решения профессиональных задач	Знать: Предмет, категории и задачи инвестиций в человеческий капитал; Основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал Уметь: использовать основные источники инвестиций в человеческий капитал; Владеть: анализом определения 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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-2		Знать: принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы; Уметь: уметь видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата; Владеть: навыками составления планаграфика реализации проекта в целом и плана-контроля его выполнения.
------	--	---

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств*

№ п/п	Код компетенции/планируемые результаты обучения	Контролируемые темы,разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ПК-4, УК-2 Знать: Теорию развития человеческого капитала	Теория развития человеческого капитала	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы кзачету №1,2,3 Задания теста №1-5
2.	ПК-4, УК-2 Знать: виды Оценки человеческого капитала	Оценка человеческогокапитала	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования),	Теоретические вопросы к зачету №5,6,7,8,10,11,12 Задания теста №6-17



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3	ПК-4, УК-2 Знать Индекс развития человеческого капитала, уметь: использовать Индекс развития человеческого капитала; Владеть навыками работы с Индексом развития человеческого капитала	Индекс развития человеческого капитала		Теоретические вопросы к зачету №10,11,12 Задания теста №6-17 Практическое задание №2,11
4	ПК-4, УК-2 Знать Жизненный цикл человеческого капитала, уметь: использовать анализа Жизненного цикла человеческого капитала; Владеть навыками обоснования и анализа Жизненного цикла человеческого	Жизненный цикл человеческого капитала	Тест, вопросы для устного опроса	Теоретические вопросы к зачету №9- 18 Практическое задание №6,7 Задания теста №33-36



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	капитала			
	ПК-4, УК-2 Знать современные подходы Инвестиций в человеческий капитал уметь: использовать современные подходы Инвестиций в человеческий капитал	Инвестиции в человеческий капитал	Тест, вопросы для устного опроса	Теоретические вопросы к зачету №13,14,15,16 Практическое задание №1,2,3,4,12 Задания теста №18-32
	ПК-4, УК-2 Знать: Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала	Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала	Теоретическ ие вопросы для устного опроса	Теоретические вопросы к зачету №20-24 Практическое задание №7,10 Задания теста №38- 50

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1. База тестовых вопросов

1. Теория человеческого капитала была сформирована как целостная система знаний и представлений

- в 30-х гг. XX в.
- в 60-х гг. XX в.
- в 30-х гг. XIX в.
- в 70-х гг. XX в.

2. Понятие «человеческий капитал» ввел:



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- 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:
a. мотивы
b. стимулы
c. капитал
d. интересы
8. Рентабельность человеческого капитала по сравнению с физическим, как правило:
a. ниже
b. выше
c. такая же
d. 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:
a. экономические отношения;
b. инвестиции в человеческий капитал;
c. структурный капитал;



d. рентабельность

10. Отметьте функции инвестиций в человеческий капитал:

a. мотивационная,

b. воспроизводственная,

c. инновационная,

d. аллокационная.

11. Какая из функций инвестиций в человеческий капитал состоит в сохранении характеристик человеческого капитала предприятия, обеспечивающих поддержание производственной деятельности:

a. мотивационная,

b. воспроизводственная,

c. инновационная,

d. 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.

a. мотивационная,

b. воспроизводственная,

c. инновационная,

d. аллокационная.

13. По критерию систематизации «целевое назначение» инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены на:

a. повышение мотивации

b. развитие

c. воспроизводство

d. снижение риска

14. Инициатором инвестиций в человеческий капитал предприятия может являться:

a. только работник;

b. только работодатель в лице менеджера;

c. и работник и работодатель;

d. государство

15. Источниками инвестирования в человеческий капитал предприятия могут быть:

a. работник

b. акционеры

c. семья

d. государство

16. Работник может быть

a. объектом управления инвестициями в человеческий капитал,

b. субъектом управления инвестициями в человеческий капитал,

c. и объектом и субъектом управления инвестициями в человеческий капитал,

d. нет правильного ответа



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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:

a. система управления инвестициями в человеческий капитал предприятия

b. система управления персоналом

c. организационная структура человеческого капитала предприятия

d. трудовые отношения

18. Базовым фактором, определяющим готовность инвестора и реципиента инвестиций к участию в инвестиционном процессе, являются:

a. наличие свободных финансовых ресурсов

b. их интересы

c. ставка рефинансирования

d. доходность.

19. Инвестирование в человеческий капитал предприятия должно осуществляться при условии:

a. долевого участия как предприятия, так и работников.

b. самофинансирования

c. привлечения заемных средств

d. 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:

a. дифференциации

b. соинвестирования

c. сбалансированности

d. адресности

21. При выборе направлений инвестиций в человеческий капитал предприятия необходимо:

a. поддерживать процессы саморазвития работников во всех случаях,

b. поддерживать процессы саморазвития работников за исключением случаев, когда они не отвечают стратегии развития предприятия,

c. не поддерживать процессы саморазвития работников,

d. поддерживать процессы саморазвития только топ-менеджмента

22. Какие из принципов относятся к принципам управления инвестициями в человеческий капитал предприятия:

a. Сбалансированность мотивов и стимулов участников инвестиционного проекта развития человеческого капитала

b. Адресность инвестиций в человеческий капитал

c. Коллинеарность векторов саморазвития работников и развития предприятия

d. Соинвестирование человеческого капитала предприятия

23. Определение отношения каждого работника к необходимости и возможности повышения эффективности производства, как условию реализации стратегии развития предприятия это:



a. Мотивация персонала

b. Позиционирование персонала,

c. Организация персонала

d. Стимулирование персонала

24. Определить функциональное и мотивационное соответствие работника задачам развития предприятия, обеспечивающего повышение прибыльности предприятия и качества жизни его трудящихся позволяет:

a. обучение

b. оценка персонала

c. мотивирующая аттестация

d. позиционирование работников

25. Какой из методов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия позволяет снизить величину отклонений производственного процесса от заданных параметров:

a. Оценка персонала

b. Стандартизация производственных процессов

c. Мотивирующая аттестация

d. Бюджетирование

26. Принципами составления бюджетов развития человеческого капитала предприятия (подразделения) являются:

a. бюджет должен мотивировать руководителя к повышению эффективности и безопасности производства и быть реально выполнимым;

b. те, кому предстоит выполнять бюджет, должны участвовать в его разработке;

c. 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:

a. позиционирование персонала,

b. мотивирующая аттестация,

c. целевое повышение квалификации,

d. 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:

a. Инвестиционная привлекательность работника

b. Индивидуальный человеческий капитал

c. Человеческий капитал предприятия

d. Ценность работника

29. Какие критерии следует использовать для управления инвестициями в человеческий капитал предприятия:

a. инвестиционная привлекательность работника,

b. тип взаимодействия участников инвестиционного процесса,

c. динамика развития предприятия.



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

d. квалификация работника.

30. При распределении инвестиций на основе критерия инвестиционной привлекательности работника необходимо учитывать, что чем выше иерархический уровень работников, тем:

- a. большая доля инвестиций должна приходиться на вложения предприятия;
- b. большая доля инвестиций должна приходиться на вложения государства;
- c. меньшая доля инвестиций должна приходиться на вложения предприятия;
- d. меньшая доля инвестиций должна приходиться на вложения государства.

31. Какими источниками можно воспользоваться для сравнительного анализа определений «человеческого капитала»:

- a. Трудовой кодекс
- b. Устав организации
- c. Научные публикации
- d. Официальный сайт Росстата

32. Отметьте, что относится к элементам человеческого капитала:

- a. Нематериальные активы
- b. Обладание экономически значимой информацией
- c. Мотивация экономической деятельности
- d. 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

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



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

б. Экономия от снижения дней нетрудоспособности

с. 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?

а) вкладывание средств в новые технологии;

б) 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 в и формулировка выводов по процессу инвестирования в человеческий капитал организации :

Ответ: на этапе контроля

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

Ответ: нет

45. Что из перечисленного входит в человеческий капитал?

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:

а. Оценка ценности работника

б. Оценка мотивации труда

с. Оценка труда

д. 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:

а. Увеличение выручки

б. Снижение затрат на ремонт оборудования

с. Рост затрат на организацию труда

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



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

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

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

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.
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



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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 человеческого капитал.
26. Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.
27. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал

3.2.3 База практических заданий

- **Задача 1**
- **Разработка концепции обучения персонала**

Характеристика организации

Компания «Улыбка» (розничная торговля) существует на рынке 9 лет. Профиль деятельности – сеть супермаркетов в количестве 12 магазинов с расширенным ассортиментом.

Численность персонала – около 700 человек.

Общая ситуация

Управляющая компания планирует выход в регионы, в первую очередь на города-миллионники. Планирование «экспансии» ведется уже в течение года: менеджеры проектной группы определяют территориальное расположение будущих супермаркетов, проводят первичные переговоры с городской администрацией городов и т.д. По итогам работы в каждом городе будет составлен план открытия дополнительных супермаркетов и выходе в другие крупные города.

Управляющая компания еще не приняла решение, кто будет управлять



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

магазинами: местные управляющие или руководители из центрального офиса. Как вариант рассматривается вопрос, что какое-то время будет использоваться их совместное управление. По крайней мере на период становления и стандартизации деятельности вопрос пока остается открытым. График открытия магазинов также пока еще не утвержден.

Отдел подбора персонала работает с максимальной нагрузкой: просеивает московский и региональные рынки труда, изучая качество персонала и его потребности, чтобы сделать адекватное предложение под каждую должность с учетом региональной специфики. Формируется база данных по персоналу в регионах, в основном внимание службы кадров направленно на потенциальных управляющих, их замов и торговых работников.

В Москве технология работы по открытию и функционированию новых супермаркетов в принципе уже отработана, но не регламентированы все процедуры. Рабочая группа совместно с управляющими действующих супермаркетов дорабатывают описание бизнес-процессов, регламентов, стандартов работы, прописывают КРІ на весь персонал магазина. Важно, чтобы к моменту открытия и запуска супермаркетов в регионах все контролирующие инструменты были готовы к использованию.

Вы – начальник отдела обучения персонала. У вас в подчинении 3 тренинг-менеджера. Они в основном обучают персонал торгового зала: продавцов, мерчендайзеров, кассиров. Для обучения среднего менеджмента, управляющих супермаркетов и топ-менеджмента управляющей компании приглашали внешних провайдеров, или же руководители повышали свою квалификацию самостоятельно.

Обучение персонала торгового зала организовано в классах, закрепление изученного – непосредственно на рабочем месте. Контроль соблюдения стандартов работы происходит в основном в виде наблюдения тренинг-менеджеров за работой обученных сотрудников. Объем работы велик, тренинг-менеджеры загружены до предела.

Текучесть кадров в торговых залах столичных магазинов значительна. По мнению руководства, это связано с особенностями столичного рынка, есть



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

надежда, что в регионах сотрудники будут более покладистыми и благодарными.

Управляющая компания хочет, чтобы обучение персонала региональных супермаркетов было проведено по внутрикорпоративным стандартам с учетом всей специфики бизнеса. Обучать планируется весь персонал вплоть до сотрудников склада. При этом есть жесткие ограничения по привлечению столичного персонала (тренинг-менеджеры, руководители подразделений супермаркетов, сотрудники службы персонала). Командировки в регионы не могут быть чаще одного раза в квартал на 2–3 дня.

Перед вами поставлена задача: разработать концепцию обучения для региональных супермаркетов (все возможные варианты) для всех уровней персонала,

которая

должна:

- оптимально сочетать в себе внутреннее и внешнее обучение с точки зрения соотношения цена/качество;
- обеспечить соблюдение внутрикорпоративных стандартов;
- обеспечить соблюдение безопасности (конфиденциальности) проекта.

Задание

1. Разработайте ориентировочную структуру концепции регионального обучения.
2. Опишите цели, потребность в обучении и возможные варианты построения регионального обучения.
3. Определите, какая информация вам необходима для разработки концепции регионального обучения и где вы рассчитываете ее найти.
4. Подготовьте план ваших действий по разработке концепции регионального обучения персонала супермаркетов.

Решение



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Задание 1. Разработайте ориентировочную структуру концепции регионального обучения.

Компания «Улыбка», занимающаяся розничной торговлей, стремится к экспансии в городах-миллионниках. Это целая сеть супермаркетов, управление которыми осуществляется центральным офисом. Исходя из этого, делаем вывод, что предприятию необходима система корпоративного обучения персонала всех уровней и расширение штата отдела обучения.

Именно со структуры этого подразделения и начнем, т.к. его работники уже сегодня загружены до предела, а впереди – экспансия.

Структура отдела обучения персонала



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 Прикладной экономики и маркетинга

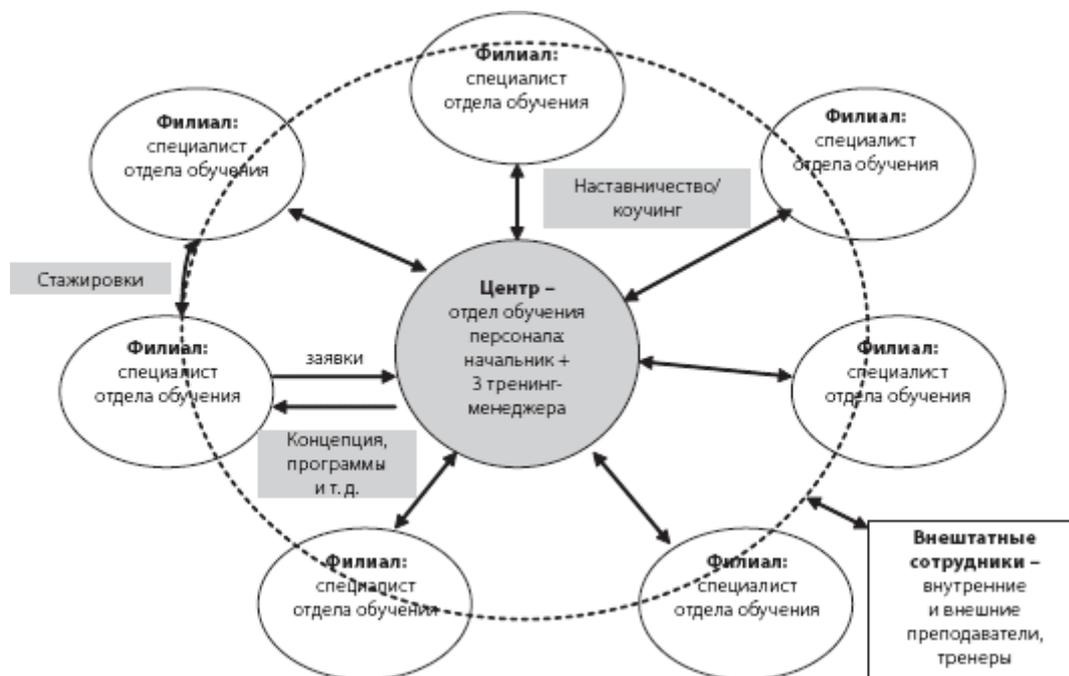
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____



В центральном офисе разрабатываются все основные документы по обучению персонала. Если в одном городе несколько филиалов, то специалист отдела обучения – один на филиалы каждого города.

Присутствие специалистов отдела в регионах обеспечит оперативность работы и «разгрузит» работников центра.

Структура концепции регионального обучения



Цели: 1) обеспечение компании высокопрофессиональным персоналом;
2) увеличение престижа компании и его закрепление в регионах благодаря высокой компетентности сотрудников и развитой корпоративной культуре.

Задачи: 1) уровневое обучение персонала;
2) постоянное повышение квалификации сотрудниками;
3) создание корпоративных программ обучения

Механизмы выявления потребности в обучении:

- заказ руководства;
- стратегические цели на год;
- внешние перемены в экономической обстановке;
- внутренние организационные изменения в компании;
- ключевые показатели эффективности деятельности;
- заявки на обучение;
- уровень образования и квалификация персонала;
- требования, предъявляемые к рабочему месту;
- уровень развития управленческих, посреднических и коммуникативных компетенций персонала, выявляемый через их оценку;
- аттестация;
- опрос клиентов

Реализация потребности в обучении

Создание корпоративной программы обучения для персонала разных уровней

Выбор формы обучения

Выбор программы обучения и поставщика услуг

Составление годового плана обучения и развития сотрудников

Расчет затрат на обучение, корректировка плана обучения и развития

Регламентация процесса обучения персонала

Создание карты процесса «Обучение и развитие персонала»

Создание стандарта «Обучение и развитие персонала»

Создание регламента взаимодействия центрального и региональных подразделений

Написание методик расчета эффективности обучения

Написание Положения об оплате труда внештатных внутренних преподавателей

Организация обучения и его мониторинг

Внутренние программы обучения

Внешние программы обучения

Программы дистанционного обучения

Специальные программы обучения (например, подготовка кадрового резерва)

Оценка эффективности обучения и развития



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Задание 2. Опишите цели, потребность в обучении и возможные варианты построения регионального обучения.

Компания занимается розничной торговлей и представляет собой сеть супермаркетов в Москве, а в перспективе и в регионах. Поэтому **цели корпоративного обучения** ставим следующие:

1. Обеспечение компании высокопрофессиональным персоналом.
2. Развитие и поддержание высокого уровня профессиональной компетентности и этики.
3. Развитие такой компетенции, как эффективные коммуникации.
4. Создание обучающей программы по сплочению коллектива (например, тренинги по командообразованию).
5. Увеличение привлекательности работы в компании с помощью существующих программ обучения и развития персонала.

Определение *потребности в обучении* и ее реализация описаны в решении задания 1. Потребность в обучении можно представить также следующим образом:

Потребность в обучении	Кого учить?	- Топ-менеджеры - Менеджеры среднего звена - Торговый персонал - Остальной персонал
	Чему учить?	- Профессиональное обучение - Развитие компетенций: - управленческих (для руководителей); - эффективных продаж; - коммуникативных
	Как учить?	- Программы повышения квалификации - Развивающие тренинги - Программы дополнительного образования

Построение регионального обучения

Вариант 1



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____



Обучение топ-менеджеров и мерчендайзеров предполагает заключение договора с сотрудником об обязательстве отработать в компании в течение определенного срока.

Вариант 2



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
 по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
 развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Уровень персонала	Вид обучения							
	Электронное дистанционное обучение	Семинары, тренинги	Наставничество/ коучинг	Стажировка	Курсы повышения квалификации	Конкурс по профессии	Специальные программы обучения*	Долгосрочное внешнее обучение
Топ-менеджеры	+	+		+	+		+	+
Средние менеджеры	+	+	+	+	+	+	+	+
Продавцы, мерчендайзеры	+	+	+	+	+	+	+	
Сотрудники склада и др. общий персонал	+	+	+		+	+	+	
Преподаватели	Самобучение по внутренним корпоративным программам	Тренинг-менеджеры (1 раз в квартал), внутренние и внешние преподаватели (для топ-менеджеров)	Наставник/ коуч, т.е. опытный сотрудник компании	Руководитель стажировки	Внутренние и внешние преподаватели, учебные центры	Инструктор из числа опытных сотрудников компании; сам подготовка	Тренинг-менеджеры (1 раз в квартал)	Учебные центры

* Например, модульное обучение, кейсы для управленческого звена.

Вариант 3*

Уровень персонала	Новые сотрудники		Работающий персонал					
Топ-менеджеры	Адаптационные программы	Коучинг, стажировка	Повышение квалификации	Электронное обучение, семинары, курсы повышения квалификации, специальные программы обучения	Конкурсы проф-мастерства	Развитие компетенций	Инструментальные и подготовительные тренинги	
Менеджеры								Наставничество
Специалисты		- Модульное обучение - Стажировка - Подготовка резерва - Др. программы						
Остальной персонал		Инструктаж на рабочем месте, наставничество						

* При наличии программы обучения внутренних преподавателей и тренеров.



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Задание 3. Определите, какая информация вам необходима для разработки концепции регионального обучения и где вы рассчитываете ее найти.

Вид информации	Источники информации
Стратегические цели на год	Бизнес-план в области управления персоналом
Внутренние организационные изменения в компании	Бизнес-план в области управления персоналом, организационная структура, штатное расписание
Образование сотрудников	Отдел подбора персонала, внутренняя программа по персоналу (если есть), документы об образовании
Опыт работы сотрудников	Отдел подбора персонала, внутренняя программа по персоналу (если есть), трудовая книжка, рекомендации
Кто может стать внутренним преподавателем, тренером	Сведения об образовании и наличии нужной квалификации, отзыв и рекомендация руководителя
Региональные бизнес-тренеры и их программы	Периодика, интернет, отзывы региональных сотрудников
Учебные центры (центральные и региональные) и программы профессионального обучения в них	Периодика, интернет, отзывы региональных сотрудников, справочники
Возможность и виды стажировок	Топ-менеджмент, периодика
Развитие профессиональных компетенций	Отдел/ группа по оценке персонала, результаты аттестации/ оценки персонала, отзывы клиентов, описанные KPI

Задание 4. Подготовьте план ваших действий по разработке концепции регионального обучения персонала супермаркетов.

1. Создание рабочей группы по формированию и внедрению концепции регионального обучения сотрудников компании «Улыбка».
2. Определение целей и задач регионального обучения.
3. Анализ имеющихся человеческих ресурсов, занимающихся обучением, разработка структуры отдела обучения персонала.
4. Выявление потребности в обучении: кого, чему и как учить.
5. Бэнч-маркинг в области обучения персонала предприятий той же отрасли.
6. Сбор информации об образовании и опыте работы сотрудников.
7. Сбор информации о региональных учебных учреждениях, тренинговых компаниях и обучающих программах.



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

8. Создание базы данных поставщиков образовательных услуг.
9. Разработка вариантов построения регионального обучения.
10. Анализ вариантов, выбор оптимального.
11. Написание концепции регионального обучения.

Задачи 3-6

Задача	Решение
3. 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
4. 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
5. 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 четвертый – 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.
6. 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

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов. Продолжительность – 20 минут.



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание.

Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности инвестиций в человеческий капитал, умеет грамотно оперировать основными категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания,	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать категориями инвестиций в человеческий капитал, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать категориями инвестиций в человеческий капитал, но допускает существенные неточности, затрудняется	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные 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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	
--	--	---	--

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворитель но	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

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

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся *очно* отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

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).

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, 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.



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их
развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа. Для лиц с нарушениями слуха:
- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.