

|   |  |               |
|---|--|---------------|
| <p>Документ подписан простой электронной подписью<br/> Информация о владельце:<br/> ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич<br/> Должность: Ректор<br/> Дата подписания: 16.06.2026 11:44:35<br/> Уникальный программный код (специальности) 38.04.02<br/> 04c19ed88fb98f3b6cb77a486b9a8788b87232323</p> | <p>МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ<br/> Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования<br/> «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p> <p>Рабочая программа дисциплины "Инвестиции в человеческий капитал" по направлению подготовки<br/> 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами<br/> в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p> | <p>стр. 1</p> |
|---|--|---------------|

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Инвестиции в человеческий капитал

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2026

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

Челябинск 2026 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 планаграфика 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 Знать: Предмет, категории и задачи инвестиций в человеческий капитал; Основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал



**3.2 Уметь:**

3.2.1 Уметь: использовать основные источники инвестиций в человеческий капитал;

**3.3 Владеть:**

3.3.1 Владеть: анализом определения эффективности инвестиций в человеческий капитал.

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

| Общая трудоемкость            | 2 ЗЕТ                                |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| Часов по учебному плану : 72  | Виды контроля на курсах:<br>зачеты 2 |
| в том числе :                 |                                      |
| аудиторные занятия : 8        |                                      |
| самостоятельная работа : 59,1 |                                      |
| часов на контроль : 4         |                                      |
| контактная работа: 8,9        |                                      |
| ИКР: 0,9                      |                                      |

**5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/   | Семестр / Курс | Часов | Литература                  |
|-------------|---|----------------|-------|-----------------------------|
|             | <b>Раздел 1. Тема 1 ТЕОРИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b>  |                |       |                             |
| 1.1         | 1.1. Эволюция теории человеческого капитала<br>1.2. Человеческий капитал: понятие и особенности<br>1.3. Виды человеческого капитала /Лек/   | 2              | 0,5   | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
| 1.2         | Изучение литературы по заданной тематике /Ср/   | 2              | 9,85  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
| 1.3         | /ИКР/   | 2              | 0,9   | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2       |
|             | <b>Раздел 2. Тема 2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b>   |                |       |                             |
| 2.1         | Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие<br>Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат<br>Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал<br>Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов /Лек/ | 2              | 0,5   | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
| 2.2         | Изучение литературы по данной тематике /Ср/   | 2              | 9,85  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
|             | <b>Раздел 3. Тема 3 ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b>  |                |       |                             |
| 3.1         | Изучение литературы по данной тематике /Ср/   | 2              | 9,85  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
| 3.2         | провести инсценировку собеседования при профессиональном найме на работу /Пр/   | 2              | 1     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2       |
|             | <b>Раздел 4. Тема 4 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b>   |                |       |                             |
| 4.1         | Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала<br>Жизненный цикл человеческого капитала Анализ жизненного цикла типичного потребителя<br>по модели Дж. Хэкмана /Лек/  | 2              | 0,5   | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2       |



|  |   |   |      |                             |
|--|---|---|------|-----------------------------|
| Рабочая программа дисциплины "Инвестиции в человеческий капитал" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ» |   |   |      | стр. 5                      |
| 4.2  | Отработка методики профессиональной ориентации и адаптации персонала. /Пр/  | 2 | 1    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
| 4.3  | Изучение литературы по данной тематике /Ср/   | 2 | 9,85 | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
| <b>Раздел 5. Тема 5 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ</b>  |   |   |      |                             |
| 5.1  | Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал<br>Виды инвестиций в человеческий капитал<br>Уровни и источники инвестирования в человеческий капитал<br>Эффективность инвестирования в человеческий капитал<br>/Лек/ | 2 | 0,5  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2       |
| 5.2  | Выбор и отработка методики подготовки руководящих кадров, построение его карьеры с учетом выявленных навыков. /Пр/  | 2 | 1    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2       |
| 5.3  | Изучение литературы по данной тематике /Ср/   | 2 | 9,85 | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2       |
| <b>Раздел 6. Тема 6 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b>   |   |   |      |                             |
| 6.1  | Инвестирование в капитал здоровья Инвестирование в интеллектуальный капитал Инвестирование в социальный капитал /Лек/   | 2 | 2    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
| 6.2  | Оценка деятельности персонала. /Пр/   | 2 | 1    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 |
| 6.3  | Изучение литературы по данной тематике /Ср/   | 2 | 9,85 | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2       |

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации  
Тестовые задания

Для промежуточной аттестации  
Тестирование

### 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 научных 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 организаций?
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 тестовые вопросы:
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 занятия 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-Клелланда:
- 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. МакКлелланда;
  - 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 результата;
  - 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-Клелланда;
  - 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 расположены 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.



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

|  |                     |                   |         |         |
|--|---------------------|-------------------|---------|---------|
| Оценка набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (max -100) |                     |                   |         |         |
|  | Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо  | Отлично |
|  | Менее 60            | 60-75             | 76-95   | 96-100  |
| Оценка   | Не зачтено          | Зачтено           | Зачтено | Зачтено |
| Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (max -100)        |                     |                   |         |         |
|  | Менее 60            | 60-100            | 60-100  | 60-100  |

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

#### 7.1. Рекомендуемая литература

##### 7.1.1. Основная литература

|      | Авторы,  | Заглавие   | Издательство,  | Ресурс |
|------|--|--|--|--------|
| ЛП.1 | Голованова Е.Н.,<br>Лочан С.А., Хавин<br>Д. В., Асалиев А.М. | Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учебное<br>пособие<br>( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=400318">https://znanium.com/catalog/document?id=400318</a> )                                 | Москва : ООО<br>"Научно-<br>издательский<br>центр ИНФРА-<br>М", 2022 | ЭБС    |
| ЛП.2 | Жданов Д. А.   | Человеческий капитал предприятия в контексте системной<br>экономики: монография<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=715021">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=715021</a> ) | Москва : Дело,<br>2024   | ЭБС    |

##### 7.1.2. Дополнительная литература



|      | Авторы,         | Заглавие   | Издательство,  | Ресурс |
|------|-----------------|--|--|--------|
| Л2.1 | Макаренко Е. Н. | Технологии и человеческий капитал: ключевые факторы устойчивого роста: монография<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=715311">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=715311</a> ) | Ростов-на-Дону :<br>Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2024                         | ЭБС    |
| Л2.2 | Макаренко Е.Н.  | Технологии и человеческий капитал: ключевые факторы устойчивого роста: монография<br>( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=465871">https://znanium.ru/catalog/document?id=465871</a> )                     | Ростов-на-Дону :<br>Ростовский Государственный Экономический Университет (РГЭУ, бывший РИНХ), 2024 | ЭБС    |

## 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

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

## 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)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

| Название кабинета | Номер аудитории | Оборудование |
|-------------------|-----------------|--------------|
|-------------------|-----------------|--------------|

|                                    |                                      |                         |
|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Аудитория для проведения вебинаров | ул.Молодогвардейцев, 57а, каб. (110) | Персональный компьютер, |
|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|



Рабочая программа дисциплины "Инвестиции в человеческий капитал" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 13

Веб-камера,

Колонки

Лингафонный кабинет Ул.Бр.Кашириных, 129, к.428 Специально оборудованный мультимедийный к

Учебная аудитория для самостоятельной работы Ул.Бр. Кашириных, 129, к.206

Тифлотехническая аудитория ауд. А-28,

ул.Бр.Кашириных, 129

Тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129 Радиокласс «Сонет-Р» (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, аудиотехника.

Аудитория адаптивных информационных технологий ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129 Компьютерный класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомagneфон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:

а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);

б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);

в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу.

Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

– при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее



содержание, логику изложения;

- вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи.
- Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;
  - если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;
  - необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).

Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

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.

Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## **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.