

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ**  
**УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»**  
**(ТУСУР)**



УТВЕРЖДАЮ  
Директор департамента образования

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 1сбсfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Инвестиции в человеческий капитал (ГПО-2.1)**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки / специальность: **43.03.01 Сервис**

Направленность (профиль) / специализация: **Информационный сервис**

Форма обучения: **очная**

Факультет: **РТФ, Радиотехнический факультет**

Кафедра: **ТУ, Кафедра телевидения и управления**

Курс: **3**

Семестр: **5**

Учебный план набора 2015 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	18	18	часов
2	Лабораторные работы	36	36	часов
3	Всего аудиторных занятий	54	54	часов
4	Самостоятельная работа	54	54	часов
5	Всего (без экзамена)	108	108	часов
6	Общая трудоемкость	108	108	часов
		3.0	3.0	З.Е.

Зачет: 5 семестр

Томск 2018

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 43.03.01 Сервис, утвержденного 20.10.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ТУ « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Разработчик:

Ст. преподаватель каф. ТУ \_\_\_\_\_ А. Э. Лебедева

Заведующий обеспечивающей каф.  
ТУ

\_\_\_\_\_ Т. Р. Газизов

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан РТФ \_\_\_\_\_ К. Ю. Попова

Заведующий выпускающей каф.  
ТУ

\_\_\_\_\_ Т. Р. Газизов

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры  
телевидения и управления (ТУ)

\_\_\_\_\_ А. В. Бусыгина

Доцент кафедры телевидения и  
управления (ТУ)

\_\_\_\_\_ Е. В. Зайцева

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

Целью изучения дисциплины "Инвестиции в человеческий капитал" (ГПО-2.1) в рамках группового проектного обучения является практическое закрепление знаний и навыков проектной, научно-исследовательской и организационной деятельности в рамках профессиональных задач по направлению подготовки обучающегося.

### 1.2. Задачи дисциплины

- - изучение принципов инвестиционного анализа при разработке, реализации и оценке экономической эффективности инвестиционных проектов, направленных на развитие предприятия;
- – изучение законодательных и нормативных документов, регламентирующими инвестиционную деятельность;
- – практические навыки по оценке экономической эффективности инвестиционных проектов от введения инноваций, расширения производства и т.д., эффективности вложения средств в человеческий капитал;
- – навыки использования методик оценки экономической эффективности реальных инвестиционных проектов ;
- - приобретение навыков выполнения инновационных проектов в сфере сервиса.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Инвестиции в человеческий капитал (ГПО-2.1)» (Б1.В.ДВ.6.3) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Влияние корпоративной культуры на развитие предприятий (ГПО-1).

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-планирование инновационной деятельности (ГПО-3.1), Инвестиции в человеческий капитал (ГПО-2.2).

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-5 готовностью к выполнению инновационных проектов в сфере сервиса;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** цели и задачи группового проектного обучения; основы проектной деятельности; индивидуальные задачи в рамках ГПО;
- **уметь** работать в составе проектной группы при реализации проектов; практически использовать знания и навыки в рамках профессиональной деятельности;
- **владеть** профессиональными навыками решения индивидуальных задач при выполнении проекта.

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		5 семестр
Аудиторные занятия (всего)	54	54
Лекции	18	18
Лабораторные работы	36	36
Самостоятельная работа (всего)	54	54

Оформление отчетов по лабораторным работам	36	36
Проработка лекционного материала	18	18
Всего (без экзамена)	108	108
Общая трудоемкость, ч	108	108
Зачетные Единицы	3.0	3.0

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Лаб. раб., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
5 семестр					
1 Определение целей и задач этапа проекта	4	6	9	19	ПК-5
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	4	6	9	19	ПК-5
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	4	6	9	19	ПК-5
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	2	6	9	17	ПК-5
5 Составление отчета	2	6	9	17	ПК-5
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта/ Защита отчета о выполнении проекта (ГПО-2.1)	2	6	9	17	ПК-5
Итого за семестр	18	36	54	108	
Итого	18	36	54	108	

### 5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Определение целей и задач этапа проекта	Сущность, роль и значение инвестиций, экономическое содержание. Виды инвестиций и их классификация. Инвестиционные инструменты и их характеристики. Источники инвестиций. Особенности инвестиционного климата в России. Теоретические основы инвестиционного анализа. Понятие инвестиций в законодательстве РФ. Функции инвестиций на макро- и микроуровне.	4	ПК-5
	Итого	4	

2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Предмет инвестирования. Объект и субъект вложений. Цели инвестирования. Понятие иностранной инвестиции, приоритетные инвестиционные проекты с участием иностранного капитала. Классификация инвестиций. Инновационные проекты в сфере сервиса.	4	ПК-5
	Итого	4	
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Структура инвестиционного процесса. Понятие и структура инвестиционного процесса. Участники инвестиционного процесса. Классификация инвесторов. Инвестиции в форме капитальных вложений, их сущность и классификация. Порядок государственного регулирования и защиты капитальных вложений.	4	ПК-5
	Итого	4	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Инвестиции в недвижимость. Финансирование капитальных вложений. Цели и задачи инвестиционного анализа. Основные этапы инвестиционного анализа. Технический анализ инвестиций на фондовом рынке. Анализ эффективности реальных проектов. Анализ проекта инвестиций и анализ предприятия, реализующего проект.	2	ПК-5
	Итого	2	
5 Составление отчета	Сущность и виды человеческого капитала в инновационном процессе. Виды человеческого капитала. Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Бренд-капитал. Структурный капитал. Организационный капитал. Индекс развития человеческого потенциала.	2	ПК-5
	Итого	2	
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта/ Защита отчета о выполнении проекта (ГПО-2.1)	Жизненные циклы и инвестиции в развитие человеческого капитала. Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала. Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала. Прижизненные инвестиции в индивидуальный человеческий капитал.	2	ПК-5
	Итого	2	
Итого за семестр		18	

### 5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин					
	1	2	3	4	5	6
Предшествующие дисциплины						
1 Влияние корпоративной культуры на развитие предприятий (ГПО-1)	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины						
1 Бизнес-планирование инновационной деятельности (ГПО-3.1)	+	+	+	+	+	+
2 Инвестиции в человеческий капитал (ГПО-2.2)	+	+	+	+	+	+

### 5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Лаб. раб.	Сам. раб.	
ПК-5	+	+	+	Конспект самоподготовки, Защита отчета, Отчет по ГПО, Зачет, Тест

### 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

### 7. Лабораторные работы

Наименование лабораторных работ приведено в таблице 7.1.

Таблица 7.1 – Наименование лабораторных работ

Названия разделов	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Определение целей и задач этапа проекта	Сущность, роль и значение инвестиций, экономическое содержание. Виды инвестиций и их классификация. Инвестиционные инструменты и их характеристики. Источники инвестиций. Особенности инвестиционного климата в России. Теоретические основы инвестиционного анализа. Понятие инвестиций в законодательстве РФ. Функции инвестиций на макро- и микроуровне.	6	ПК-5
	Итого	6	
2 Разработка (актуализация)	Предмет инвестирования. Объект и субъект вложений. Цели инвестирования. По-	6	ПК-5

технического задания этапа проекта	нятие иностранной инвестиции, приоритетные инвестиционные проекты с участием иностранного капитала. Классификация инвестиций. Инновационные проекты в сфере сервиса.		
	Итого	6	
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Структура инвестиционного процесса. Понятие и структура инвестиционного процесса. Участники инвестиционного процесса. Классификация инвесторов. Инвестиции в форме капитальных вложений, их сущность и классификация. Порядок государственного регулирования и защиты капитальных вложений.	6	ПК-5
	Итого	6	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Инвестиции в недвижимость. Финансирование капитальных вложений. Цели и задачи инвестиционного анализа. Основные этапы инвестиционного анализа. Технический анализ инвестиций на фондовом рынке. Анализ эффективности реальных проектов. Анализ проекта инвестиций и анализ предприятия, реализующего проект.	6	ПК-5
	Итого	6	
5 Составление отчета	Сущность и виды человеческого капитала в инновационном процессе. Виды человеческого капитала. Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Бренд-капитал. Структурный капитал. Организационный капитал. Индекс развития человеческого потенциала.	6	ПК-5
	Итого	6	
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта/ Защита отчета о выполнении проекта (ГПО-2.1)	Жизненные циклы и инвестиции в развитие человеческого капитала. Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала. Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала. Прижизненные инвестиции в индивидуальный человеческий капитал.	6	ПК-5
	Итого	6	
Итого за семестр		36	

### 8. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено РУП.

## 9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
<b>5 семестр</b>				
1 Определение целей и задач этапа проекта	Проработка лекционного материала	3	ПК-5	Зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Оформление отчетов по лабораторным работам	6		
	Итого	9		
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Проработка лекционного материала	3	ПК-5	Зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Оформление отчетов по лабораторным работам	6		
	Итого	9		
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Проработка лекционного материала	3	ПК-5	Зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Оформление отчетов по лабораторным работам	6		
	Итого	9		
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Проработка лекционного материала	3	ПК-5	Зачет, Тест
	Оформление отчетов по лабораторным работам	6		
	Итого	9		
5 Составление отчета	Проработка лекционного материала	3	ПК-5	Зачет, Тест
	Оформление отчетов по лабораторным работам	6		
	Итого	9		
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта/ Защита отчета о выполнении проекта (ГПО-2.1)	Проработка лекционного материала	3	ПК-5	Защита отчета, Тест
	Оформление отчетов по лабораторным работам	6		
	Итого	9		
Итого за семестр		54		
Итого		54		

## 10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

## 11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

### 11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
5 семестр				
Зачет			30	30
Защита отчета			30	30
Конспект самоподготовки			10	10
Отчет по ГПО			20	20
Тест			10	10
Итого максимум за период			100	100
Нарастающим итогом	0	0	100	100

### 11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11.2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

### 11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
65 - 69		
3 (удовлетворительно) (зачтено)	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

## 12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 12.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Ф. А. Красина - 2013. 158 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/3830> (дата обращения: 14.12.2018).
2. Инвестиционный анализ [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В. Ю. Цибулькинова - 2015. 142 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5696> (дата обращения: 14.12.2018).

### 12.2. Дополнительная литература

1. Экономический анализ [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Л. В. Земцова - 2013. 234 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/3838> (дата обращения: 14.12.2018).
2. Инновации и инвестиции [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В. А. Семиглазов - 2016. 134 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6208> (дата обращения: 14.12.2018).

### 12.3. Учебно-методические пособия

#### 12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для студентов направления 080200.62 – Менеджмент / Ф. А. Красина - 2015. 24 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/4938> (дата обращения: 14.12.2018).
2. Инвестиционный анализ проектов [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для студентов направления подготовки 080200.62 «Менеджмент», профиль - «Управление проектом» / В. Ю. Цибулькинова - 2014. 40 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/4886> (дата обращения: 14.12.2018).
3. Экономический анализ [Электронный ресурс]: Методические указания по проведению практических, лабораторных и самостоятельных занятий для студентов направления 080100 «Экономика» / Е. А. Гантимурова, И. П. Нужина - 2012. 18 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/3328> (дата обращения: 14.12.2018).

#### 12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

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

##### Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

##### Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

##### Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### 12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется использовать базы данных и информационно-справочные системы, к которым у ТУСУРа есть доступ <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>

### **13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение**

#### **13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины**

##### **13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

##### **13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для лабораторных работ**

Лаборатория ГПО телевизионно-вычислительных средств безопасности, контроля и управления

учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 222 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Компьютеры WS2 (8 шт.);
- Телевизор Samsung;
- Осциллограф G05-620 (7 шт.);
- Измерительная станция MS-9160 (7 шт.);
- Анализатор спектра С4-60;
- Доска маркерная;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Microsoft Windows XP

##### **13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

### **13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

### **14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

#### **14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации**

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

##### **14.1.1. Тестовые задания**

1. 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».

2. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

3. 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.

4. 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 эффектив-

ный результат.

5. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффект.

6. 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.

7. 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.

8. 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.
- ивности 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.

9. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

10. Разделение труда предусматривает:

- а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса из-

делий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

11. Нормированное рабочее время включает:

а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;

б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

г) время обслуживания рабочего места;

д) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

12. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования;

д) наблюдения.

13. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

14. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

15. Какой раздел не содержит должностная инструкция

а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

в) «Должностные обязанности»;

г) «Управленческие полномочия»;

д) «Выводы».

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

#### 14.1.2. Зачёт

1. Охарактеризуйте место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием. 2. Объясните понятие «деятельность по управлению человеческими ресурсами».

3. Раскройте сущность управления человеческими ресурсами в историческом аспекте.

4. Что такое концепция управления человеческими ресурсами и как она связана с концепцией управления в целом?

5. В чем заключалась специфика управления человеческими ресурсами в России?

6. Что такое система управления человеческими ресурсами? Каковы ее цели и составные части?

7. Чем отличается в настоящее время состав функций кадровых служб в отечественных и зарубежных организациях?

8. Назовите состав подсистем системы управления человеческими ресурсами и их основные функции.

9. Какие принципы необходимо учитывать при формировании и при развитии системы управления человеческими ресурсами и почему?

10. Какие методы применяются при обследовании и анализе системы управления человеческими ресурсами? 11. Раскройте сущность методов формирования, обоснования и внедрения системы управления человеческими ресурсами.

12. Приведите классификацию методов управления человеческими ресурсами и раскройте

их сущность.

13. Каким образом механизмы совладения производством и участия в прибылях влияют на принципы управления человеческими ресурсами организации?

14. Охарактеризуйте основные черты американского стиля управления человеческими ресурсами в современных компаниях.

15. Выявите наиболее значимые особенности управления человеческими ресурсами в японских компаниях.

16. Объясните сущность понятия «кадровая политика».

17. Охарактеризуйте пассивную, реактивную, превентивную и активную кадровые политики. Какие подтипы активной кадровой политики существуют?

18. В чем основное отличие закрытой и открытой кадровой политики? Опишите условия эффективности данных типов кадровых политик.

19. Раскройте сущность основных этапов проектирования кадровой политики.

20. В чем заключается сущность формирования концепции кадровой политики? Раскройте сущность данной концепции.

#### **14.1.3. Вопросы на самоподготовку**

1. Система оплаты труда в системе управления персоналом.

2. Система оценки результатов деятельности.

3. Значение мотивации трудовой деятельности персонала Компании при найме и стимулировании работников (на примере подразделения).

4. Виды эффективного стимулирования в подразделениях с инструментальной мотивацией работников основных (ключевых) профессий и должностей (на примере Вашей Компании).

5. Виды эффективного стимулирования в подразделениях с профессиональной мотивацией работников основных (ключевых) профессий и должностей (на примере Вашей Компании).

6. Эффективное стимулирование ТОП – менеджеров и предпринимателей в современных условиях, с учетом особенностей региона и специфики бизнеса.

6. Виды материального стимулирования (премирования) – как формы эффективного воздействия на работников мотивированных на конечный результат Компании.

#### **14.1.4. Темы проектов ГПО**

1. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием.

2. Концепция предприятия управления человеческими ресурсами.

3. Принципы формирования и развития системы управления человеческими ресурсами.

4. Методы обследования и анализа системы управления человеческими ресурсами.

5. Основные этапы проектирования кадровой политики.

#### **14.1.5. Методические рекомендации**

Обязательные аудиторные занятия по дисциплинам ГПО проводятся каждый четверг в единый день ГПО. На кафедрах составляется и утверждается график работы проектных групп, с указанием времени и места проведения занятий.

Руководитель проекта ставит каждому участнику индивидуальные задачи в соответствии с направлением (специальностью) обучения и профилем (специализацией) студента.

Каждый этап ГПО заканчивается защитой отчета с выставлением оценки за этап. Итоговые отчеты и отзывы руководителя прикрепляются к странице проекта в течение недели после защиты.

### **14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету,	Преимущественно письменная проверка

	контрольные работы	
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

### **14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

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

#### **Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

#### **Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

#### **Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.