

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-ae0-5584d3fd4820
Владелец: Троян Павел Ефимович
Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Стратегическое управление человеческим капиталом в организации

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление бизнесом**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **1**
Семестр: **1**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	1 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	12	12	часов
2	Практические занятия	36	36	часов
3	Всего аудиторных занятий	48	48	часов
4	Самостоятельная работа	132	132	часов
5	Всего (без экзамена)	180	180	часов
6	Общая трудоемкость	180	180	часов
		5.0	5.0	З.Е.

Зачет: 1 семестр

Томск 2018

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 Менеджмент, утвержденного 30.03.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «__» _____ 20__ года, протокол № _____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ О. П. Богданова

Заведующий обеспечивающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Заведующий кафедрой менеджмента
(менеджмента)

_____ М. А. Афонасова

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)

_____ Т. Д. Санникова

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование у магистрантов системы знаний и целостного представления о человеческом капитале, методах его формирования, развития и оценки, а также практических навыков в области формирования и последующей актуализации корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений

1.2. Задачи дисциплины

- изучение теоретических и методических основ стратегического управления человеческим капиталом организации;
- выработка навыков использования методов формирования, развития и оценки человеческого капитала организации;
- формирование навыков разработки корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию.
-

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегическое управление человеческим капиталом в организации» (Б1.В.ОД.5) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Современные тенденции развития экономики, Финансовое обеспечение деятельности предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Теория организации и организационное поведение, Экономический анализ предприятия.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** структуру человеческого капитала и критерии его оценки; направления инвестирования в развитие человеческого капитала организации; критерии выбора корпоративной стратегии организации.

- **уметь** оценивать общий уровень и динамику качества человеческого капитала организации; оценивать экономическую и социальную целесообразность конкретных видов инвестиций в человеческий капитал организации; разрабатывать корпоративную стратегию организации и обеспечивать ее реализацию..

- **владеть** навыками выбора стратегических подходов к решению основных задач по базовым направлениям кадровой стратегии, в максимально соответствующих особенностям деятельности конкретной организации; системным подходом к анализу и оценке эффективности использования человеческого капитала организации; навыками разработки и реализации корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		1 семестр
Аудиторные занятия (всего)	48	48
Лекции	12	12
Практические занятия	36	36
Самостоятельная работа (всего)	132	132

Подготовка к контрольным работам	10	10
Выполнение индивидуальных заданий	55	55
Проработка лекционного материала	12	12
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	10
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	45	45
Всего (без экзамена)	180	180
Общая трудоемкость, ч	180	180
Зачетные Единицы	5.0	5.0

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	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
1 семестр					
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	2	6	17	25	ПК-2
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	2	8	15	25	ПК-2
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	4	8	35	47	ПК-2
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	2	8	30	40	ПК-2
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	2	6	35	43	ПК-2
Итого за семестр	12	36	132	180	
Итого	12	36	132	180	

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
1 семестр			

1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Эволюция концепции ЧК. Понятие человеческого капитала. Модель использования и развития человеческого капитала. Базовые компоненты структуры человеческого капитала. Роль ЧК в развитии современной организации и экономики в целом.	2	ПК-2
	Итого	2	
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Национальный человеческий капитал. Человеческий капитал в инновационной экономике (экономика знаний, венчурный бизнес и пр.). Методы измерения национального ЧК (Кендрик, Маллиган, Методика Всемирного банка и пр.). Индекс развития человеческого потенциала. Стоимость и условия развития ЧК в России.	2	ПК-2
	Итого	2	
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Корпоративная стратегия организации и ее задачи. Элементы корпоративной стратегии. Роль обучения персонала в развитии современных организаций.	4	ПК-2
	Итого	4	
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Инвестиции в человеческий капитал. Классификация инвестиций в ЧК. Сходство и отличия инвестиций в ЧК от других видов инвестиций. Система выбора приоритетов инвестирования в ЧК, соответствующих основным направлениям корпоративной стратегии организации.	2	ПК-2
	Итого	2	
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Диагностика человеческого капитала. Средний показатель человеческого капитала. Показатели эффективности инвестиций в ЧК. Оценка ущерба от текучести кадров. Факторные модели оценки ЧК. Сущность и структура программы организационного развития и изменений.	2	ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		12	

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

Предшествующие дисциплины					
1 Современные тенденции развития экономики			+		
2 Финансовое обеспечение деятельности предприятия				+	+
Последующие дисциплины					
1 Теория организации и организационное поведение		+		+	
2 Экономический анализ предприятия					+

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.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Отчет по индивидуальному заданию, Опрос на занятиях, Зачет, Выступление (доклад) на занятии, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
1 семестр			
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Сравнительный анализ определений понятия ЧК. Базовые компоненты структуры человеческого капитала. Выявление сходства и отличия ЧК от других видов капитала. Определение роли ЧК в развитии современной организации и экономики в целом (решение кейсов).	6	ПК-2
	Итого	6	
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого	Анализ проблемы использования ЧК в инновационной экономике. Методы измерения национального человеческого капитала. Анализ показателей	8	ПК-2

капитала в России	Индекса развития человеческого потенциала и стоимость национального человеческого капитала в разных странах мира. Экономика знаний и ее приоритеты (решение кейсов).		
	Итого	8	
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Определение и оценка основных видов человеческого капитала организации. Решение кейсов и задач. Анализ основных показателей эффективности использования разных видов ЧК организации. Определение оптимальной корпоративной стратегии, соответствующей потенциальным возможностям ЧК организации.	8	ПК-2
	Итого	8	
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Определение видов инвестиций в ЧК, соответствующих специфике вида ЧК. Выявление сходства и отличий инвестиций в ЧК от других видов инвестиций. Выбор приоритетных направлений инвестирования в ЧК, обеспечивающих реализацию корпоративной стратегии организации. Разработка корпоративной стратегии организации.	8	ПК-2
	Итого	8	
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Диагностика проблем организационного развития. Расчеты среднего показателя человеческого капитала. Графическое моделирование. Расчеты показателей эффективности инвестиций в ЧК. Использование факторных моделей при оценке ЧК. Решение кейсов и задач. Выбор направлений организационного развития и изменений. Разработка программы организационного развития и изменений.	6	ПК-2
	Итого	6	
Итого за семестр		36	

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
1 семестр				
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-2	Выступление (доклад) на занятии, Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Тест
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5		
	Проработка лекционного	2		

	материала			
	Итого	17		
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-2	Выступление (доклад) на занятии, Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Тест
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5		
	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	15		
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	11	ПК-2	Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Выполнение индивидуальных заданий	20		
	Итого	35		
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-2	Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	2		
	Выполнение индивидуальных заданий	20		
	Итого	30		
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-2	Домашнее задание, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	2		
	Выполнение индивидуальных заданий	15		
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	35		
Итого за семестр		132		
Итого		132		

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
1 семестр				
Выступление (доклад) на занятии	5	5		10
Домашнее задание	10	10	10	30
Контрольная работа			20	20
Опрос на занятиях	3	3	4	10
Отчет по индивидуальному заданию		10	10	20
Тест		5	5	10
Итого максимум за период	18	33	49	100
Нарастающим итогом	18	51	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)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Голованова Е.Н., Логач С.А., Хавин Д.В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан и др.; Под общ. ред. проф. А.М. Асалиева - М. НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 88 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=413175> (дата обращения: 13.07.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Бакирова Г.Х. - М. ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 591 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=882400> (дата обращения: 13.07.2018).

2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебник / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М. Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2017. - 392 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=415041> (дата обращения: 13.07.2018).

3. Кузьмина Н.М., Толстякова О.В. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом [Электронный ресурс]: компетентностный подход Монография /Н.М. Кузьмина, О.В. Толстякова - М. НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 94 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=502758> (дата обращения: 13.07.2018).

4. Сочнева Е.Н. Человеческий капитал [Электронный ресурс]: проблемы измерения и роста в российской экономике Монография / Сочнева Е.Н. - Краснояр. СФУ, 2016. - 190 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=967090> (дата обращения: 13.07.2018).

5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=883716> (дата обращения: 13.07.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Стратегическое управление человеческим капиталом в организации [Электронный ресурс]: Методические указания по проведению практических занятий и организации самостоятельной работы магистрантов / О. П. Богданова - 2018. 19 с. - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/8203> (дата обращения: 13.07.2018).

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. Словарь экономических терминов <http://economicportal.ru>
2. Информационный портал <http://www.elibrary.ru>
3. База федерального и регионального законодательства <http://www.garant.ru>
4. Университетская информационная система РОССИЯ <http://www.uisrussia.msu.ru>
5. Энциклопедия менеджмента <http://www.pragmatist.ru/omenedzhmente/chto-takoe>

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 практических занятий

Вычислительная лаборатория / Компьютерный класс
учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 505 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- ПЭВМ DX6100M (9 шт.);
- ПЭВМ INTEL CORE 2 DUO (6 шт.);
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Microsoft Windows 7 Pro
- Консультант Плюс

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. Что является одним из условий формирования корпоративной стратегии организации?
 - а) темпы НТП
 - б) нерациональное использование человеческого капитала организации
 - в) высокая дебиторская задолженность
 - г) низкая ликвидность предприятия

2. Какую цель имеет корпоративная стратегия фармацевтической компании, которая производит определенные лекарства, имеющие узкое применение, а доходы от их продажи ниже издержек на исследования и разработку?
 - а) прибыль
 - б) социальная ответственность
 - в) увеличение доли рынка
 - г) увеличение объема продаж

3. Заблаговременное уведомление трудового коллектива предприятия о переходе на новую форму организации труда и необходимости дополнительного обучения...
 - а) обязательно
 - б) желательно
 - в) не обязательно
 - г) уведомить необходимо только руководство организации

4. Электронные обучающие ресурсы обеспечивают ... понимание и запоминание
 - а) активное
 - б) пассивное
 - в) эмоциональное
 - г) кратковременное

5. При формировании постиндустриального общества решающим фактором производства становится...
 - а) капитал
 - б) инновации
 - в) новые технологии
 - г) высококвалифицированный инициативный персонал

6. Творческая интеллектуальная деятельность, которая является уникальным атрибутом человеческого ума, изобретательности, смекалки – это...
- интеллектуальный капитал
 - трудовой капитал
 - социальный капитал
 - культурно-нравственный капитал
7. Программа организационного развития и изменений направлена в первую очередь на...
- создание условий для реализации корпоративной стратегии организации
 - оценку соответствия сотрудников занимаемым должностям
 - формирование корпоративного духа
 - социальную поддержку персонала
8. Оценка персонала, которая производится с целью определения соответствия работника должности – это...
- анкетирование
 - аттестация
 - определение коэффициента трудового участия
 - определение типа темперамента работника
9. Целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников
- система управления персоналом
 - кадровая политика
 - корпоративная культура
 - набор персонала
10. Организации и отдельные индивиды осуществляют вложения в человеческий капитал, который предопределяет...
- производительность труда
 - имидж организации
 - скорость и качество адаптации организации к изменениям внешней среды
 - все ответы верны
11. Главная задача программы организационного развития и изменений состоит в том, чтобы...
- добиться изменений в отношениях, поведении и в результатах работы персонала организации
 - повысить дисциплину труда персонала
 - сократить издержки на рабочую силу
 - повысить стоимость ЧК организации
12. В основе понимания теории изменения и развития организации лежат работы...
- М. Вудкока и Д. Френсиса
 - И. Ансоффа
 - А. Смита
 - В. Врума
13. Наиболее затратной для организации является приоритетная стратегическая ориентация на привлечение сотрудников ...
- силами собственной кадровой службы
 - используя услуги муниципальной службы занятости
 - используя услуги рекрутингового агентства

г) используя возможности Интернета

14. Нарращивание человеческого капитала связано с уменьшением одного из человеческих благ - ...

- а) удовлетворения потребности в безопасности
- б) здоровья
- в) счастья
- г) свободного времени

15. Для успешного формирования в трудовом коллективе отношений корпоративного духа более целесообразна приоритетная стратегическая ориентация на найм...

- а) преимущественно молодых специалистов
- б) уже состоявшихся специалистов
- в) профессионалов с большим опытом работы
- г) возраст не имеет значения

16. Метод К.Н. Чигорьева основывается на стоимостной оценке величины человеческого капитала исходя из определения трех групп затрат: фонда оплаты труда, затрат на интеллектуальный капитал и...

- а) культурно-нравственный капитал
- б) бренд-капитал
- в) капитал здоровья
- г) предпринимательский капитал

17. Какие задачи позволяет решить оценка руководителей и специалистов по результатам труда? Найдите неверный ответ.

- а) выявить соответствие работника занимаемой должности
- б) выявить резервы повышения производительности труда
- в) оценить вклад каждого в коллективный результат
- г) уволить неугодных работников

18. Обучение может быть проведено принудительно, а развитие требует...

- а) обязательного внешнего стимулирования
- б) высокого интеллектуального потенциала
- в) внутренней мотивации человека
- г) дополнительного отпуска

19. Техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес- ситуаций

- а) метод мозгового штурма
- б) метод кейсов
- в) метод Дельфи
- г) метафорическая игра

20. Основной целью корпоративной стратегии является...

- а) разделение труда
- б) определение специфики и особенностей товара конкурентов
- в) расширение портфеля ценных бумаг
- г) выявление конкурентных преимуществ

14.1.2. Темы индивидуальных заданий

1. Разработка корпоративной стратегии (на примере конкретной организации).
2. Диагностика человеческого капитала (на примере конкретной организации).
3. Разработка программы организационного развития и изменений (на примере конкретной организации).

14.1.3. Темы домашних заданий

Примеры заданий:

Задание 1. Найдите в Интернете примеры российских и зарубежных компаний, инвестирующих в капитал здоровья. Сделайте доклад и презентацию.

Задание 2. Объясните, почему Концепция человеческого капитала имеет большое значение для изучения таких проблем национальной экономики, как:

- обеспечение экономического роста,
- распределение доходов,
- формирование эффективного рынка труда,
- инвестирование в систему образования и здравоохранения

Задание 3. Исходные данные:

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи:

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а) Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;

б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;

в) Выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.;

г) Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

14.1.4. Зачёт

1. Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Какие факторы явились предпосылками ее создания?

2. Эволюция концепции ЧК.

3. Понятие и роль ЧК в развитии современной организации.

4. Сходство и отличие ЧК от других видов капитала.

5. Виды ЧК.

6. Понятие и сущность инвестиций в ЧК.

7. Национальный человеческий капитал. Индекс развития человеческого потенциала.

8. Условия развития ЧК в России.

9. Экономика знаний.

10. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.

11. Понятие и содержание капитала здоровья. Методики оценки рейтинга и потенциала здоровья.

12. Подходы к оценке трудового капитала работников.

13. Методы оценки и стимулирования развития интеллектуального капитала.

14. Методы измерения социального капитала. Оценка отдачи от инвестиций в социальный капитал фирмы.

15. Бренд-капитал. Нравственная культура, профессиональная этика и деловая репутация фирмы.

16. Модель инвестирования средств в ЧК организации.

17. Факторные модели оценки человеческого капитала.

18. Управление инвестициями в ЧК.

19. Корпоративная стратегия организации.

20. Выбор оптимальной корпоративной стратегии.

21. Программа организационного развития и изменений.

14.1.5. Темы опросов на занятиях

Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Эволюция концепции ЧК. Понятие человеческого капитала. Модель использования и развития человеческого капитала. структура человеческого капитала. Роль ЧК в развитии современной организации и экономике в целом.

Национальный человеческий капитал. Человеческий капитал в инновационной экономике (экономика знаний, венчурный бизнес и пр.). Методы измерения национального ЧК (Кендрик, Маллиган, Методика Всемирного банка и пр.). Индекс развития человеческого потенциала. Стоимость и условия развития ЧК в России.

Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Корпоративная стратегия организации и ее задачи. Элементы корпоративной стратегии.

Инвестиции в человеческий капитал. Классификация инвестиций в ЧК. Выбор приоритетов инвестирования в ЧК, соответствующих корпоративной стратегии

Диагностика человеческого капитала. Средний показатель человеческого капитала. Показатели эффективности инвестиций в ЧК. Оценка ущерба от текучести кадров. Факторные модели оценки ЧК. Программа организационного развития и изменений.

14.1.6. Темы докладов

1. Качества работника, наиболее востребованные в «экономике знаний».
2. Анализ проблемы образовательной мобильности в современной экономике.
3. Теория человеческого капитала Г. Беккера.
4. Методы оценки ЧК основе инвестиционного подхода и на основе подсчета затрат.
5. Методы оценки ЧК по капитализации будущих доходов.
6. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.
7. Понятие и содержание капитала здоровья. Методики оценки рейтинга и потенциала здоровья.
8. Особенности инвестиционного процесса в послевузовском образовании. Источники инвестиций в послевузовское образование.
9. Интрапренерство: принципы, формы, организация.
10. Принципы выбора эффективной корпоративной стратегии.

14.1.7. Темы контрольных работ

Расчеты показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал организации.

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, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные	Преимущественно дистанционными методами

двигательного аппарата	самостоятельные работы, вопросы к зачету	
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.