МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Инвестиции в человеческий капитал

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	4	4	часов
2	Практические занятия	4	4	часов
3	Всего аудиторных занятий	8	8	часов
4	Самостоятельная работа	96	96	часов
5	Всего (без экзамена)	104	104	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	108	108	часов
			3.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1
Дифференцированный зачет: 6 семестр

Томск

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.08.2017
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Согласована на портале № 48108

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 4 от «18» 4 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента	_____	В. Н. Жигалова
Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЗиВФ	_____	И. В. Осипов
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Е. А. Гайдук
Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Т. Д. Санникова

Согласована на портале № 48108

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование теоретических знаний и практических навыков в области инвестирования в человеческий капитал

1.2. Задачи дисциплины

– ознакомить с сущностью и ролью теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем;

– изучить основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

– изучить цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

– научиться разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;

– овладеть навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Инвестиции в человеческий капитал» (Б1.В.ОД.16) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Кадровое планирование, Личные финансы.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-планирование, Оплата труда персонала, Оценка персонала, Психофизиология профессиональной деятельности, Управление карьерой, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

– ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

– **уметь** определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

– **владеть** навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов влияющих на эффективность деятельности персонала; навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

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

Согласована на портале № 48108

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		6 семестр
Аудиторные занятия (всего)	8	8
Лекции	4	4
Практические занятия	4	4
Самостоятельная работа (всего)	96	96
Проработка лекционного материала	54	54
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	40	40
Выполнение контрольных работ	2	2
Всего (без экзамена)	104	104
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	108	108
Зачетные Единицы	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	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
6 семестр					
1 ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	1	0	8	9	ПК-1
2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	1	1	18	20	ПК-1, ПК-7
3 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	0	0	8	8	ПК-1, ПК-7
4 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	1	1	20	22	ПК-1, ПК-7
5 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	1	1	20	22	ПК-1, ПК-7
6 КАПИТАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	0	1	22	23	ПК-1, ПК-7
Итого за семестр	4	4	96	104	
Итого	4	4	96	104	

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

Согласована на портале № 48108

6 семестр			
1 ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Эволюция теории человеческого капитала. Человеческий капитал: понятие и особенности. Виды человеческого капитала.	1	ПК-1
	Итого	1	
2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов. Комбинированный метод Т. Витстейна. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Индекс развития человеческого потенциал. Метод натуральных показателей.	1	ПК-1, ПК-7
	Итого	1	
4 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал. Виды инвестиций в человеческий капитал. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.	1	ПК-1, ПК-7
	Итого	1	
5 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Инвестирование в капитал здоровья. Инвестирование в интеллектуальный капитал. Инвестирование в социальный капитал.	1	ПК-1, ПК-7
	Итого	1	
Итого за семестр		4	

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 Кадровое планирование	+			+		
2 Личные финансы				+	+	+
Последующие дисциплины						
1 Бизнес-планирование		+	+			
2 Оплата труда персонала		+	+			+
3 Оценка персонала		+				
4 Психофизиология профессиональ-					+	

Согласована на портале № 48108

ной деятельности						
5 Управление карьерой	+					
6 Управление человеческими ресурсами					+	+

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-1	+	+	+	Контрольная работа, Выполнение контрольной работы, Конспект самоподготовки, Выступление (доклад) на занятии, Тест, Дифференцированный зачет
ПК-7	+	+	+	Контрольная работа, Выполнение контрольной работы, Конспект самоподготовки, Выступление (доклад) на занятии, Тест, Дифференцированный зачет

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
6 семестр			
2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	Вопросы для обсуждения на практических занятиях:1 Какие методы оценки величины человеческого капитала существуют? 2 Какие подходы проще использовать на каждом из уровней оценки человеческого капитала? 3 Какой метод используется для оценки величины человеческого капитала государства? В чем его особенности? 4 В каких сферах и для каких целей могут применяться выделяемые виды оценок человеческого капитала? 5 В чем особенность метода, основанного на натуральных показателях?	1	ПК-1, ПК-7
	Итого	1	
4 ИНВЕСТИЦИИ В	Вопросы для обсуждения на практических	1	ПК-1, ПК-7

Согласована на портале № 48108

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	занятиях: 1 Дайте понятие инвестициям в человеческий капитал. Какие особенности для них характерны? 2 Какие виды инвестиций в человеческий капитал и их возможные источники вы можете назвать? 3 Назовите и кратко охарактеризуйте возможные уровни инвестирования в человеческий капитал. 4 Какие показатели, с помощью которых можно оценить эффективность инвестирования в человеческий капитал, вам известны? 5 Перечислите значения показателей эффективности инвестирования, при которых инвестирование экономически целесообразно.		
	Итого	1	
5 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Вопросы для обсуждения на практических занятиях: 1 Дайте понятие капитала здоровья. Каковы основные источники инвестирования? 2 Какие основные условия равновесия модели Гроссмана вам известны? 3 Дайте понятие интеллектуального капитала. Назовите его основные источники. 4 Каковы основные условия эффективности инвестирования в образование? 5 Дайте понятие социального капитала. Назовите его основные функции. 6 Какие особенности инвестирования в социальный капитал на всех уровнях вы знаете?	1	ПК-1, ПК-7
	Итого	1	
6 КАПИТАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Вопросы для обсуждения на практических занятиях: 1 Кратко охарактеризуйте метод капитализации деловой репутации. Какие основные достоинства и недостатки метода можно назвать? 2 Кратко охарактеризуйте метод капитализации неприобретенного гудвилла. Каковы его основные достоинства и недостатки? 3 Чем характеризуется метод оценки исторических затрат. Назовите основные достоинства и недостатки. 4 Охарактеризуйте метод, основанный на оценке затрат на замещение. Назовите основные достоинства и недостатки. 5 В чем особенности модели чистой выгоды? Каковы ее достоинства и недостатки? 6 Проанализируйте модель текущей стоимости. В чем ее достоинства и недостатки? 7 Какие примеры моделей, основанных на нефинансовых показателях, вы можете привести? Назовите их основные достоинства и недостатки.	1	ПК-1, ПК-7
	Итого	1	
Итого за семестр		4	

Согласована на портале № 48108

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
6 семестр				
1 ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Проработка лекционного материала	8	ПК-1	Тест
	Итого	8		
2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-1, ПК-7	Выступление (доклад) на занятии, Дифференцированный зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	8		
	Итого	18		
3 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	Проработка лекционного материала	8	ПК-1, ПК-7	Выступление (доклад) на занятии, Тест
	Итого	8		
4 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-1, ПК-7	Дифференцированный зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	20		
5 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-1, ПК-7	Дифференцированный зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	20		
6 КАПИТАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Выполнение контрольных работ	2	ПК-1, ПК-7	Выполнение контрольной работы, Дифференцированный зачет, Конспект самоподготовки, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10		
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	22		
Итого за семестр		96		
	Подготовка и сдача зачета	4		Дифференцированный зачет
Итого		100		

Согласована на портале № 48108

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Инвестиции в человеческий капитал [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В. Н. Жигалова - 2018. 97 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8389 (дата обращения: 09.07.2019).

12.2. Дополнительная литература

1. Аскинадзи, В. М. Инвестиции [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / В. М. Аскинадзи, В. Ф. Максимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 422 с. (рекомендуется для самостоятельной работы): — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/investicii-425849 (дата обращения: 09.07.2019).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Инвестиции в человеческий капитал [Электронный ресурс]: Методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы / В. Н. Жигалова - 2018. 33 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8384 (дата обращения: 09.07.2019).

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. Библиотека ТУСУР - https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh/uis-rossiya
2. Официальный сайт Минфина РФ http: //www.minfin.ru
3. Официальный сайт Госкомстата РФ http: //www.gks.ru
4. Словарь экономических терминов http://economicportal.ru
5. Информационно-правовая система "Гарант" www.garant.ru
6. Информационно-правовая система "КонсультантПлюс" www.consultant.ru
7. ЭБС «Юрайт» biblio-online.ru
8. Экономические разделы поисковых систем общего назначения http://www.google.com/»
9. eLIBRARY.RU http://www.elibrary.ru

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, те-

Согласована на портале № 48108

кущего 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

Лаборатория группового проектного обучения "Лаборатория социально-экономических проблем"

учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 503 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- ПЭВМ КОМПСТАР (12 шт.);
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 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

Согласована на портале № 48108

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 Теория человеческого капитала зародилась в:

а) середине XX в.

б) начале XIX в.

в) конце XIX в.

г) конце XX в.

2 Первая работа о стоимостной оценке труда принадлежит:

а) Дж. Кендрику

б) У. Петти

в) У. Морсе

г) А. Смиту

3 Ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций составляет

а) биологический капитал

б) интеллектуальный капитал

в) трудовой капитал

г) капитал здоровья

4 Ввел различение между специальными и общими инвестициями в человека

а) Дж. Кендрик

б) Т. Шульц

в) Г. Беккер

г) Дж. Минцер

5 Человеческий капитал способен

а) накапливаться и воспроизводиться;

б) накапливаться, но не воспроизводиться;

в) не накапливаться, но воспроизводиться;

г) не накапливаться и не воспроизводиться

6 Человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм − это

а) микроуровень

б) мезоуровень

в) макроуровень

г) мегауровень

7 Упрощенное уравнение Дж.Минцера позволяет оценить

а) эффективность образования и медицины

б) отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы

в) отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы с учетом пола работника и отработанного времени

г) отдачу от инвестиций в образование усредненного работника

8 Прямой метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на расчете

а) предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

Согласована на портале № 48108

б) общих экономических затрат компании на свой персонал, не включая затраты на оплату персонала

в) удельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

г) общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

9 Косвенный метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на

а) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)

б) расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

в) сопоставлении текущей стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)

г) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью обновления данного объекта (предприятия)

10 Условная стоимость работника − это объем товаров, работ и услуг, который

а) как ожидается, работник предоставит или реализует, трудясь в данной организации

б) работник предоставляет или реализует, трудясь в данной организации

в) как ожидается, работник мог бы предоставить или реализовать, трудясь в схожей организации

г) как ожидается, работник предоставит или реализует за трудоспособный период

11 Обобщающим показателем уровня развития человеческого капитала выступает

а) индекс человеческого капитала

б) индекс человеческого развития

в) индекс скорости человеческого развития

г) индекс качества жизни

12 Качество жизни и индекс человеческого развития − эти понятия

а) противоположны по содержанию

б) не связаны

в) схожи по содержанию

г) находятся в прямой зависимости

13 При расчетах методом натуральных показателей учитывается

а) среднее и высшее образование

б) начальное, среднее, высшее и послевузовское образование

в) начальное, среднее, высшее образование

г) любое образование, в том числе неформальное

14 Инвестиции в человеческий капитал представляют собой

а) действия, повышающие общий уровень образованности и социальной культуры человека

б) только финансовые вложения в повышение квалификации человека

в) любые действия, повышающие профессиональную квалификацию и производительные способности человека

г) все ответы верны

15 Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от

а) срока его использования

б) уровня ссудного процента

в) затраченных усилий

г) квалификации

16 Инвестиционный период физического капитала

а) равен инвестиционному периоду человеческого капитала

б) короче инвестиционного периода человеческого капитала

в) длиннее инвестиционного периода человеческого капитала

г) нет четкого соотношения

17 Чистый дисконтированный доход рассчитывается как

Согласована на портале № 48108

а) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами

б) отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам

в) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами

г) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами

18 Инвестировать в человеческий капитал экономически целесообразно в том случае, если внутренняя норма доходности

а) равна ставке дисконтирования

б) равна 1

в) больше ставки дисконтирования

г) меньше ставки дисконтирования

19 Норма отдачи человеческого капитала − это

а) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами

б) отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам

в) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами

г) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами

20 Инвестиции в капитал здоровья представляют собой

а) вложения в медицинскую страховку с целью уменьшения риска заболевания и негативных последствий от болезней

б) инвестиции в здоровый образ жизни

в) инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и соответственно работоспособности

г) все ответы верны

14.1.2. Темы докладов

1 Человеческий капитал: понятие.

2 Виды человеческого капитала.

3 Роль человеческого капитала в новой экономике и развитии фирмы.

4 Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.

5 Классическая концепция человеческого капитала.

6 Неоклассическая концепция человеческого капитала.

7 Человеческий и социальный капитал: общее и особенное.

8 Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал.

9 Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала.

10 Источники инвестирования в человеческий капитал.

11 Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров.

12 Инвестирование в систему мобильности рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала.

13 Производительность труда и факторы его повышения.

14 Эффективность инвестирования в человеческий капитал.

15 Методы оценки эффективности в человеческий капитал.

16 Применение показателей NRV, IRR и ROR при оценке эффективности различных видов человеческого капитала.

17 Капитализация человеческого капитала: сущность и проблемы.

18 Уровни управления человеческим капиталом.

19 Методы управления человеческим капиталом.

20 Инвестирование в образование.

Согласована на портале № 48108

14.1.3. Вопросы на самоподготовку

Эволюция теории человеческого капитала. Человеческий капитал: понятие и особенности. Виды человеческого капитала. Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов. Комбинированный метод Т. Витстейн. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Индекс развития человеческого потенциала. Метод натуральных показателей. Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала. Жизненный цикл человеческого капитала. Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана. Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал. Виды инвестиций в человеческий капитал. Эффективность инвестирования в человеческий капитал. Инвестирование в капитал здоровья. Инвестирование в интеллектуальный капитал. Инвестирование в социальный капитал. Метод капитализации деловой репутации (гудвилла). Метод оценки активов человеческого капитала на основе капитализации неприобретенного «гудвилла». Метод капитализации исторических затрат. Метод, основанный на оценке затрат на замещение. Модель чистой выгоды В. Морсе. Модель текущей стоимости будущих доходов Лева – Шварца. Модели, основанные на нефинансовых показателях.

14.1.4. Темы контрольных работ

1 Капитализация человеческого капитала

14.1.5. Вопросы дифференцированного зачета

1 Эволюция теории человеческого капитала.
2 Человеческий капитал: понятие и особенности.
3 Виды человеческого капитала.
4 Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие.
5 Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат.
6 Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал.
7 Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов.
8 Метод измерения индивидуальной стоимости работник.
9 Индекс развития человеческого потенциала.
10 Метод натуральных показателей.
11 Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала.
12 Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана.
13 Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал.
14 Виды инвестиций в человеческий капитал.
15 Эффективность инвестирования в человеческий капитал.
16 Инвестирование в капитал здоровья.
17 Инвестирование в интеллектуальный капитал.
18 Инвестирование в социальный капитал.
19 Метод капитализации деловой репутации (гудвилла).
20 Метод оценки активов человеческого капитала на основе капитализации неприобретенного «гудвилла».
21 Метод капитализации исторических затрат.
22 Метод, основанный на оценке затрат на замещение.
23 Модели, основанные на нефинансовых показателях.

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

Согласована на портале № 48108

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-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.

Согласована на портале № 48108