

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



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенов Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

**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: **заочная**  
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**  
Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**  
Курс: **2**  
Семестр: **3, 4**  
Учебный план набора 2020 года

**Распределение рабочего времени**

№	Виды учебной деятельности	3 семестр	4 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	4	4	8	часов
2	Практические занятия	8	16	24	часов
3	Всего аудиторных занятий	12	20	32	часов
4	Самостоятельная работа	60	120	180	часов
5	Всего (без экзамена)	72	140	212	часов
6	Подготовка и сдача зачета	0	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	72	144	216	часов
				6.0	З.Е.

Зачёт с оценкой: 4 семестр

Томск

### 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:

Ст. преподаватель каф. Менеджмента

\_\_\_\_\_ С. В. Бочанова

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:

Профессор кафедры менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Доцент кафедры 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: Системный анализ, Современные тенденции развития экономики, Теория организации и организационное поведение, Финансовое обеспечение деятельности предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-логистика.

## 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 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры	
		3 семестр	4 семестр
Аудиторные занятия (всего)	32	12	20
Лекции	8	4	4
Практические занятия	24	8	16
Самостоятельная работа (всего)	180	60	120
Подготовка к контрольным работам	30	0	30

Проработка лекционного материала	50	20	30
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	100	40	60
Всего (без экзамена)	212	72	140
Подготовка и сдача зачета	4	0	4
Общая трудоемкость, ч	216	72	144
Зачетные Единицы	6.0		

## 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
<b>3 семестр</b>					
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	2	4	30	36	ПК-2
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	2	4	30	36	ПК-2
Итого за семестр	4	8	60	72	
<b>4 семестр</b>					
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	1	4	40	45	ПК-2
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	1	6	40	47	ПК-2
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	2	6	40	48	ПК-2
Итого за семестр	4	16	120	140	
Итого	8	24	180	212	

### 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
<b>3 семестр</b>			
1 Основы концепции стратегического управления человеческим	Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Эволюция концепции ЧК. Понятие человеческого капитала. Модель использования	2	ПК-2

капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	и развития человеческого капитала. Базовые компоненты структуры человеческого капитала. Роль ЧК в развитии современной организации и экономики в целом.		
	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	
Итого за семестр		4	
4 семестр			
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.	1	ПК-2
	Итого	1	
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.	1	ПК-2
	Итого	1	
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		4	
Итого		8	

### 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 Системный анализ		+			
2 Современные тенденции развития экономики		+			+
3 Теория организации и организационное поведение	+		+		
4 Финансовое обеспечение деятельности предприятия				+	+
Последующие дисциплины					
1 Бизнес-логистика					+

#### 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 и	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт с оценкой

#### 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
3 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).	4	ПК-2
	Итого	4	
2 Анализ современного состояния и тенденций развития	Анализ проблемы использования ЧК в инновационной экономике. Методы измерения национального человеческого капитала. Анализ показателей Индекса развития	4	ПК-2

человеческого капитала в России	человеческого потенциала и стоимость национального человеческого капитала в разных странах мира. Экономика знаний и ее приоритеты (решение кейсов).		
	Итого	4	
Итого за семестр		8	
4 семестр			
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.	4	ПК-2
	Итого	4	
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.	6	ПК-2
	Итого	6	
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Диагностика проблем организационного развития. Расчеты среднего показателя человеческого капитала. 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		16	
Итого		24	

### 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
3 семестр				
1 Основы концепции стратегического	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	20	ПК-2	Зачёт с оценкой, Тест

управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Проработка лекционно- го материала	10		
	Итого	30		
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Подготовка к практиче- ским занятиям, семина- рам	20	ПК-2	Зачёт с оценкой, Тест
	Проработка лекционно- го материала	10		
	Итого	30		
Итого за семестр		60		
4 семестр				
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Подготовка к практиче- ским занятиям, семина- рам	20	ПК-2	Зачёт с оценкой, Контрольная рабо- та, Тест
	Проработка лекционно- го материала	10		
	Подготовка к контроль- ным работам	10		
	Итого	40		
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Подготовка к практиче- ским занятиям, семина- рам	20	ПК-2	Зачёт с оценкой, Контрольная рабо- та, Тест
	Проработка лекционно- го материала	10		
	Подготовка к контроль- ным работам	10		
	Итого	40		
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Подготовка к практиче- ским занятиям, семина- рам	20	ПК-2	Зачёт с оценкой, Контрольная рабо- та, Тест
	Проработка лекционно- го материала	10		
	Подготовка к контроль- ным работам	10		
	Итого	40		
Итого за семестр		120		
	Подготовка и сдача за- чета	4		Зачёт с оценкой
Итого		184		



## 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. Чиркова, Т. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. В. Чиркова. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2012. — 263 с. — ISBN 978-5-94047-508-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64060> (дата обращения: 22.09.2021).

2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/470091> (дата обращения: 22.09.2021).

### 12.2. Дополнительная литература

1. Попов, С. А. Актуальный стратегический менеджмент. Видение — цели — изменения [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / С. А. Попов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 447 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01109-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/468352> (дата обращения: 22.09.2021).

2. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/469399> (дата обращения: 22.09.2021).

3. Воронина, А. В. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. В. Воронина, О. Г. Сорокина, А. В. Охотников ; под редакцией А. В. Ворониной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. — 259 с. — ISBN 978-5-88814-892-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/140600> (дата обращения: 22.09.2021).

4. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий [Электронный ресурс]: проблемы формирования и использования : монография / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова, А. В. Попов [и др.]. — Вологда : ВолНИЦ РАН, 2013. — 184 с. — ISBN 978-5-93299-225-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/125255> (дата обращения: 22.09.2021).

### 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: 22.09.2021).

#### 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. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных <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 практических занятий**

###### **Учебная аудитория**

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

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор MS506;
- ПЭВМ С14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Microsoft Windows 7 Pro
- OpenOffice

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

Расчеты показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал организации

#### **14.1.3. Вопросы для зачёта с оценкой**

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.

#### **14.2. 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-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.