

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 01.09.2023 12:38:42
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742775c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления



/А.В. Назаренко/

2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ»

Направление подготовки
27.04.02 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

Профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения:
Очная, заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель изучения дисциплины:

получить знания и навыки в области управления человеческим капиталом в условиях современной экономики и глобальных изменений.

Задачи изучения дисциплины:

- понять роль и особенности человеческого капитала в инновационной экономике;
- изучить подходы к исследованию человеческого капитала и технологии управления человеческим капиталом;
- научиться оценивать рентабельность инвестиций в человеческий капитал.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры.

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» относится к дисциплинам обязательной части и входит в основную образовательную программу подготовки по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством».

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих магистров по направлению 27.04.02 «Управление качеством».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3	Способен самостоятельно решать задачи управления качеством на базе последних достижений науки и техники	ИОПК-3.1.1. Знает: современные методики решения задач управления качеством человеческого капитала; ИОПК-3.1.2. Знает: основы экономики знаний и управления интеллектуальным капиталом; ИОПК-3.2. Умеет: самостоятельно решать задачи управления качеством человеческого капитала на основе инновационных достижений науки и техники; ИОПК-3.3. Владеет: прикладными актуальными навыками решения задач управления качеством человеческого капитала;

4. Структура и содержание дисциплины.

Очная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, т.е. 216 академических часов (из них 152 часа – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 1 семестре: лекции – 32 часа, семинарские занятия – 32 часа, форма контроля – экзамен.

Заочная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, т.е. 216 академических часов (из них 196 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 1 семестре: лекции – 10 часов, семинарские занятия – 10 часов, форма контроля – экзамен.

Содержание разделов дисциплины.

Тема 1: Человеческий капитал в инновационной экономике

1. Человеческий капитал в системе экономических категорий
2. Цели и задачи управления человеческим капиталом
3. Формирование и функционирование рынка человеческого капитала

Тема 2: Особенности человеческого капитала

1. Классификации человеческого капитала
2. Капитал здоровья
3. Трудовой капитал
4. Интеллектуальный капитал
5. Бренд-капитал

Тема 3: Подходы к исследованию человеческого капитала

1. Структура человеческого капитала
2. Воспроизводство человеческого капитала и цикличность
3. Методы измерения и анализа человеческого капитала

Тема 4: Технологии управления человеческим капиталом

1. Уровни управления человеческим капиталом
2. Особенности прогнозирования человеческого капитала
3. Системы формирования и накопления человеческого капитала

Тема 5: Инвестиции в человеческий капитал

1. Планирование инвестиций в человеческий капитал
2. Специфика и направления инвестиционного процесса
3. Оценка рентабельности инвестиций

Тема 6: Человеческий капитал организации как объект управления

1. Целеполагание в системе отношений организации и персонала
2. Управление кадровым потенциалом
3. Особенности управления человеческим капиталом, как активом современной организации

Тема 7: Социальный капитал организации

1. Роль организационной культуры как фактора социального капитала
2. Управление деловой репутацией и кадровым имиджем
3. Социальные инновации и повышение качества человеческого капитала

Тема 8: Особенности индивидуального человеческого капитала

1. Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала
2. Способности индивида и формы их капитализации
3. Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Управление человеческим капиталом» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- диалог;
- работа в малых группах;
- подготовка и написание курсовой работы;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения курсовых, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Управление человеческим капиталом» и в целом по дисциплине составляет 50% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 50% от объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают написание контрольной работы в виде бланкового тестирования, написание курсовой работы.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-3	Способен самостоятельно решать задачи управления качеством на базе последних достижений науки и техники

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
	ОПК-3 Способен самостоятельно решать задачи управления качеством на базе последних достижений науки и техники			
знать: современные методики решения задач управления качеством человеческого капитала; основы экономики знаний и управления интеллектуальным капиталом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: современные методики решения задач управления качеством человеческого капитала; основы экономики знаний и управления интеллектуальным капиталом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточ-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: современные методики решения задач управления качеством человеческого капитала; основы экономики знаний и управления интеллектуальным капиталом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточ-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: современные методики решения задач управления качеством человеческого капитала; основы экономики знаний и управления интеллектуальным капиталом,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: общие тенденции на современные методики решения задач управления качеством человеческого капитала; основы экономики знаний и управления интеллек-

	ления интеллектуальным капиталом.	ность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	туальным капиталом. Свободно оперирует полученными знаниями.
уметь: самостоятельно решать задачи управления качеством человеческого капитала на основе инновационных достижений науки и техники	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет самостоятельно решать задачи управления качеством человеческого капитала на основе инновационных достижений науки и техники	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: самостоятельно решать задачи управления качеством человеческого капитала на основе инновационных достижений науки и техники. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: самостоятельно решать задачи управления качеством человеческого капитала на основе инновационных достижений науки и техники. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: самостоятельно решать задачи управления качеством человеческого капитала на основе инновационных достижений науки и техники. Свободно оперирует приобретенными умениями.
владеть: прикладными актуальными навыками решения задач управления качеством человеческого капитала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет прикладными актуальными навыками решения задач управления качеством человеческого капитала	Обучающийся владеет прикладными актуальными навыками решения задач управления качеством человеческого капитала. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет прикладными актуальными навыками решения задач управления качеством человеческого капитала. Навыки сформированы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет прикладными актуальными навыками решения задач управления качеством человеческого капитала. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки.

По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник : [16+] / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 682 с. : ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>

б) дополнительная литература:

1. Агарков, А. П. Управление качеством : учебник / А. П. Агарков. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 204 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684370>

2. Блинов, А.О. Управление изменениями : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 304 с. – Режим доступа: по подписке. – <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452539>

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216, 61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup.ru; lib.mami.ru/lib/content/elektronyu-katalog), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (<http://window.edu.ru>), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

ЭОР LMS: <https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=8148>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя. В рамках данного курса используются такие активные и интерактивные формы работы, как:

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу).

Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента. Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала. Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, чётко и логично излагать свои мысли. Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа – это итоговый этап в изучении курса. Работа должна быть выполнена согласно учебному плану.

Курсовая работа предполагает:

- закрепление и активизацию полученных теоретических знаний;
- приобретение опыта самостоятельной работы с литературой по данной теме;
- умение использовать научные разработки и исследования при изучении избранной темы;
- овладение знаниями об имеющихся проблемах по изучаемой теме;
- получение навыка самостоятельного исследования, научного анализа;
- приобретение способности анализа исследуемой проблемы на примере конкретного предприятия, региона, страны, исторического периода.

Основные этапы подготовки курсовой работы.

Курсовая работа выполняется в соответствии с заданием, которое получает каждый студент, исходя из тем, предложенных в методических указаниях по изучению курса. При формулировании конкретной темы курсовой работы совместно с преподавателем определяются:

- требования к самостоятельно выбираемой студентом теме и предметной области; - методы сбора источников и литературы по теме;
- форма изложения результатов курсового исследования на содержательном уровне.

Курсовая работа выполняется в четыре этапа.

1. Обоснование актуальности выбора темы курсового исследования.
2. Поиск и выбор источников и литературы по теме.
3. Формулирование текстового изложения результатов проведенного анализа источников и литературы и формулирование собственных выводов.
4. Оформление результатов проведенного исследования, необходимых по тексту вставок, ссылок и приложений; составление списка использованных источников и литературы и окончательное оформление курсовой работы в соответствии с правилами оформления данного вида документов.

На первом этапе студентом осмысливается выбор темы курсовой работы, проводится анализ роли и значения выбранной темы в общей структуре учебного курса и практической деятельности.

На втором этапе осуществляется самостоятельный поиск в публичной библиотеке источников и литературы по теме, проводится их анализ с точки зрения полноты изложения материала и теоретической и методической новизны в исследовании темы.

На третьем этапе выполняется само исследование темы, в текстовой форме проводится письменное изложение полученных результатов, при необходимости дополняемое таблицами, диаграммами, приложениями по выбору автора курсовой работы. Все сведения, взятые из конкретных источников, должны быть снабжены соответствующими ссылками с указанием выходных данных.

На четвертом этапе проводится полное оформление курсовой работы в соответствии с действующими нормативами и традициями.

При выполнении курсовой работы студенты руководствуются:

- указаниями руководителя курсовой работы;
- настоящими методическими указаниями;
- специальной литературой по оформлению текстовых документов и научно-исследовательских работ;
- материалами семинарских занятий по курсу.

Роль руководителя.

После утверждения темы курсовой работы руководителем должен быть определен круг вопросов, подлежащих исследованию. Руководитель курсовой работы помогает студенту в разработке ее плана, консультирует по вопросам подбора литературы и написанию работы.

Если в ходе работы над темой возникает необходимость в ее корректировке, допускается вносить в план соответствующие изменения, не выходящие за рамки выбранной темы.

Подбор литературы и практических материалов по избранной теме.

В качестве ориентира целесообразно использовать списки источников, рекомендуемых к практическим семинарским занятиям, а также для самостоятельного изучения курса. Далее необходимо продолжить работу в библиотеке с помощью алфавитного, систематического и предметного каталогов. Также при подборе литературы следует изучить периодическую

печать, законодательные и нормативные материалы. Целесообразно использовать информационные ресурсы Internet. При подготовке курсовой работы необходимо использовать теоретические издания отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом, учебно-методические и справочные пособия. В ходе работы с литературой необходимо изучить научные статьи ученых по выбранной теме, публикуемые в журналах. Для наглядного отображения исследуемого раздела особо ценным является использование в работе конкретного материала, иллюстрирующего практическую часть работы.

Структура и содержание работы.

Курсовая работа должна включать: введение, основной раздел, заключение и список использованной литературы. Введение должно содержать обоснование актуальности выбранной темы, цели курсовой работы, поставленные задачи исследования, а также краткий обзор источников. Основной раздел, как правило, должен состоять из 2-х частей: теоретической и аналитической. Допускается изменение количества частей до 4. Основная часть должна состоять из двух частей: теоретической и аналитической.

В теоретической части даются основные понятия, характеристики изучаемого вопроса, принципы, закономерности развития документа, анализ способов и средств документирования, исторический подход к изучаемому объекту.

Аналитическая часть должна содержать основные направления и особенности развития проблемы в современных условиях, включая анализ статей периодической печати, изменения в законодательной базе в отечественных условиях, сравнительный анализ опыта зарубежных стран, а также выводы, основанные на изучении практического материала по конкретной организации. Автор должен сделать краткие выводы и внести предложения по результатам выполненной курсовой работы.

Заключение должно содержать:

- краткие выводы по результатам выполнения работы; - оценку полноты решений поставленных задач;
- разработку рекомендаций и предложений по исследуемой проблеме.

Правила оформления курсовой работы.

Объем курсовой работы должен составлять не менее 20 страниц машинописного текста (включая текстовый, табличный и иллюстративный материалы, а также приложения). Максимальный объем составляет – 50 листов.

Порядок оформления работы следующий:

- титульный лист;
- содержание;
- введение (2–3 с.);
- основной раздел (18–20 с.);
- заключение (2–3 с.);
- список используемых источников;
- приложения (не обязательны).

Нумерация страниц должна быть следующей:

- все страницы должны быть пронумерованы, начиная с титульного листа (на нем страница не указывается);
- порядковый номер страницы ставят посередине верхнего поля листа, обозначая арабскими цифрами без слова «страница» или «стр.», знаков препинания, в интервале 15 – 20 мм от верхнего края листа;
- каждая часть раздела должна начинаться с новой страницы. Это же требование относится к введению, заключению, списку литературы.

Приложения.

В приложении рекомендуется включать материалы, связанные с выполненной учебной работой, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть.

В приложении могут быть включены:

- промежуточные доказательства, расчеты;
- таблицы вспомогательных цифровых данных;
- протоколы экспертизы, замеров, испытаний;
- инструкции, методики, разработанные в процессе выполнения работы;
- иллюстрации вспомогательного характера;
- копии документов.

Все приложения должны иметь общую с остальной частью документа сквозную нумерацию страниц. В тексте учебной работы на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте отчета. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху посередине страницы слова «Приложение», его обозначения. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой. Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. Допускается обозначение приложений буквами латинского алфавита, за исключением букв I и O.

В случае полного использования букв русского и латинского алфавитов допускается обозначать приложения арабскими цифрами. Если в курсовой работе одно приложение, оно обозначается «Приложение А».

Защита курсовой работы.

Завершенная курсовая работа сдается к указанному сроку проверки. После проверки курсовой работы руководитель принимает решение о допуске к защите. Для защиты студент готовит краткое сообщение по курсовой работе. Руководитель задает вопросы, на которые студент должен дать развернутые ответы. В зависимости от степени владения исследуемой проблемой руководителем выставляется оценка, которая отражается в ведомости и в зачетной книжке. В случае конфликтной ситуации защита курсовой работы выносится на комиссию, состоящую из преподавателей кафедры «Управление персоналом» (состав комиссии утверждается заведующим кафедрой).

Выполнение курсовой работы направлено на оценку умений и навыков, получаемых в ходе освоения соответствующих компетенции.

Критерии оценивания:

«Отлично» - актуальность темы обоснована. Структура работы логична, соответствует содержанию. В конце каждой главы и в Заключение содержатся четкие выводы. Работа написана литературным языком с правильным использованием профессиональной терминологии. Текст тщательно выверен, научно - справочный аппарат и оформление соответствуют настоящим методическим указаниям.

«Хорошо» - выводы недостаточно аргументированы, в структуре и содержании курсовой работы есть отдельные погрешности, не имеющие принципиального характера. В остальном, соблюдены требования, предъявляемые к «отличной» курсовой работе.

«Удовлетворительно» - в тексте имеются многочисленные прямые заимствования из учебной и методической литературы, студенту не полностью известен круг источников и специальной литературы, выводы слабо аргументированы или не конкретны, в литературном стиле и оформлении работы имеются погрешности.

«Неудовлетворительно» в тексте имеются сплошные, не всегда прямые заимствования из учебной и методической литературы, студенту не известен круг источников и специальной литературы, выводы отсутствуют, в литературном стиле и оформлении работы имеются значительные погрешности. В случае неудовлетворительной оценки курсовой работы студенту предлагается переработать ее по замечаниям преподавателя или подготовить курсовую работу на другую тему.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика курсовых работ позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров **27.04.02 «Управление качеством»**.

Программу составил:

доцент, к.э.н.



/Е.М. Киселева/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»
«29» августа 2022 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»
ОП: «Стратегическое управление трудовыми процессами»
Форма обучения: очная, заочная
2022 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«Управление человеческим капиталом»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- темы для курсовой работы;
- примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;
- вопросы по темам дисциплины;
- пример кейс-задачи;
- вопросы для подготовки к экзамену

Составитель:
к.э.н., доцент Киселева Елена Михайловна

Москва, 2022 г.

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Управление интеллектуальным капиталом					
ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ОПК-3	Способен самостоятельно решать задачи управления качеством на базе последних достижений науки и техники	ИОПК-3.1.1. Знает: современные методики решения задач управления качеством человеческого капитала; ИОПК-3.1.2. Знает: основы экономики знаний и управления интеллектуальным капиталом; ИОПК-3.2. Умеет: самостоятельно решать задачи управления качеством человеческого капитала на основе инновационных достижений науки и техники; ИОПК-3.3. Владеет: прикладными актуальными навыками решения задач управления качеством человеческого капитала.	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, К/Р (Т), К-З, К.Р. Экзамен	<u>Пороговый уровень.</u> Способен ориентироваться в основах экономики знаний и управления интеллектуальным капиталом. Знает основные методики решения задач управления качеством человеческого капитала.

** - Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования по дисциплине

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направлена на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Управление человеческим капиталом», получаемых в ходе освоения компетенции ОПК-3. Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий. Критерии оценки используются следующие:

«отлично» - 90% правильных ответов,

«хорошо» - 75% правильных ответов,

«удовлетворительно» 60% правильных ответов,

«не удовлетворительно» менее 60% правильных ответов.

::Вопрос 3.1:: Чем больше свободы у сотрудников фирмы, тем {
= больше ее структурный капитал
~ меньше ее структурный капитал
}

::Вопрос 3.2:: Высокие темпы изменений конкурентной среды под воздействием инноваций {
= усложняют условия, при которых фирма может добиться успеха
~ упрощают условия, при которых фирма может добиться успеха
}

::Вопрос 3.3:: Структурный капитал фирмы тем ценнее, чем {
= выше неопределенность и конкурентоспособность среды, в которой действует фирма
~ ниже неопределенность и конкурентоспособность среды, в которой действует фирма
}

::Вопрос 3.4:: Когда продукт или услуга теряют свою привлекательность в глазах потребителей, {
~ появляется добавленная стоимость
= исчезает добавленная стоимость
}

::Вопрос 3.5:: Если рынок насыщен и достаточно конкурентен, то {
~ %100 чем сильнее предпочтения потребителей, тем меньше инновационная добавленная стоимость фирмы
~ %50 чем сильнее предпочтения потребителей, тем больше инновационная добавленная стоимость фирмы
~ %50 чем слабее предпочтения потребителей, тем меньше инновационная добавленная стоимость фирмы
~ %100 чем слабее предпочтения потребителей, тем больше инновационная добавленная стоимость фирмы
}

::Вопрос 3.6:: Какие виды человеческого капитала относятся к неотчуждаемым? {
~ %30 капитал здоровья
~ %30 трудовой капитал
~ %100 социальный капитал
~ %40 интеллектуальный капитал
~ %100 организационный капитал
}

::Вопрос 3.7::Какие виды человеческого капитала считаются отчуждаемыми? {
~%50% интеллектуальный капитал
~%-100% организационный капитал
~%50% организационно-предпринимательский капитал
~%-100% клиентский капитал
~%-100% структурный капитал
}

::Вопрос 3.8::Культурно-нравственный капитал является: {
=неотчуждаемым
~отчуждаемым
}

::Вопрос 3.9::Принципы волнообразных колебаний человеческого капитала: {
~%50% необратимость
~%-100% закрытость
~%50% ритмичность
~%-100% неопределенность
~%-100% плавность
}

::Вопрос 3.10::Длинный цикл оборота человеческого капитала представляет собой форму воспроизводства {
=национального человеческого капитала
~человеческого капитала фирмы
~индивидуального человеческого капитала
}

::Вопрос 3.11::какой цикл оборота человеческого капитала характеризует воспроизводство человеческого капитала фирмы? {
~малый
=средний
~длинный
~короткий
}

::Вопрос 3.12:: Чем чаще происходит обогащение жизнедеятельности {
=тем богаче становится общество
~тем беднее становится общество
}

::Вопрос 3.13::Влияет ли возрастной диапазон сотрудников организации на оценку человеческого капитала? {
~нет
=да
}

::Вопрос 3.14::Если сотрудник покидает организацию, то она {
~приобретает средства, потраченные на обучение данного сотрудника
=теряет средства, потраченные на обучение данного сотрудника
}

::Вопрос 3.15::Какое утверждение верно? {
=Затраты на замену сотрудников включают в оценку стоимости человеческого капитала организации
~Затраты на замену сотрудников не включают в оценку стоимости человеческого капитала организации
}

::Вопрос 3.16::Самой большой стоимостью от потери сотрудника является потеря его вклада в прибыль организации {
=да
~нет
}

::Вопрос 3.17::С приближением пенсионного возраста {
=уменьшается стоимость человеческого капитала сотрудника организации
~увеличивается стоимость человеческого капитала сотрудника организации
}

::Вопрос 3.18::При уходе человека на пенсию его человеческий капитал {
=стремится к нулю
~стремится к бесконечности
}

Вопросы по темам учебной дисциплины «Управление человеческим капиталом»

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции ОПК-3.

Тема 1: Человеческий капитал в инновационной экономике

1. Подходы к определению сущности и содержания категории "человеческий капитал" (перечислите известные вам).
2. Основные элементы индивидуального человеческого капитала.
3. Человеческий капитал как ресурс можно охарактеризовать показателями. Какими?
4. Структура рынка человеческого капитала.
5. Что же является товаром на рынке человеческого капитала?
6. Инфраструктура рынка труда и рынка человеческого капитала. Сходства и отличия.
7. Какие проблемы могут возникнуть при недостаточной развитости инфраструктуры рынка человеческого капитала?

Тема 2: Особенности человеческого капитала

1. Перечислите известные вам виды человеческого капитала. Дайте краткую характеристику каждого вида.
2. Важность капитала здоровья и инвестиции в него.
3. Цели инвестиций в повышение квалификации работников?
4. Интеллектуальный капитал как вид человеческого капитала и его особенности.
5. Какие части принято выделять в интеллектуальном капитале специалиста фирмы? Перечислите содержание каждой части.
6. Клиентский или бренд-капитал. Назовите три фирмы, которые эффективно используют свой бренд-капитал (приведите конкретные примеры).

Тема 3: Подходы к исследованию человеческого капитала

1. Структура видов человеческого капитала.
2. Перечислите принципы волнообразных колебаний человеческого капитала.
3. Три типа циклов человеческого капитала и их характеристики.
4. Какие факторы влияют на оценку человеческого капитала?
5. Критерии оценки человеческого капитала.
6. Из каких факторов складывается себестоимость человеческого капитала организации?
7. Каким образом были определены индексы человеческого капитала Saratoga Institute?

Тема 4: Технологии управления человеческим капиталом

1. Классификация видов человеческого капитала по уровням.
2. Внешние и внутренние силы организации.
3. Разработка плана сценариев развития фирмы.
4. Импарато (Imparato) и Харари (Harari) предложили четыре организационных принципа, очень полезных, если компания нацелена на освоение новых рынков. Перечислите их.
5. Какие могут быть причины неудач реализации изменений?

Тема 5: Инвестиции в человеческий капитал

1. Перечислите основные методы, направленные на повышение эффективности управления человеческим капиталом.
2. Концепция качества трудовой жизни. В чем она заключается?
3. Перечислите, на ваш взгляд, современные характеристики высокого качества трудовой жизни.
4. Причины определения перспективных сотрудников.
5. Требования, которые нужно учитывать при построении системы развития персонала в организации.

Тема 6: Человеческий капитал организации как объект управления

1. Чем определяется значение целей для организации?
2. К чему может привести нечеткое формулирование целей?
3. Какие четыре фазы проходит процесс вы-работки целей (в концепции управления по целям)?
4. Понятие "кадровый потенциал" и его характеристики.
5. Основные направления кадровой политики по управлению кадровым потенциалом. В чем заключается каждое из них.
6. Модель навигатора Skandia. Сущность и ее составляющие.
7. Сбалансированная система показателей как метод оценки деятельности организаций и их подразделений.

Тема 7: Социальный капитал организации

1. Социальный капитал организации. Сущность и специфические черты.
2. Понятие "социальное обучение".
3. Как вы понимаете "деловой климат коллектива"?
4. Из каких основных элементов состоит трудовая ситуация?
5. Виды трудовых мотивов.
6. Стили разрешения конфликтов.
7. Условия совместимости работников.

Тема 8: Особенности индивидуального человеческого капитала

1. Основные принципы исследования особенностей движения человеческого капитала.
2. Циклы формирования индивидуального человеческого капитала.
3. Что такое предприимчивость?
4. Какими качествами по вашему мнению должен обладать современный предприниматель?

5. Что относят к инвестициям в образование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала?

Описание учебного кейса

Решение кейсовых ситуаций по дисциплине направлено на оценку уровня владения навыками и умениями, формируемыми у учащегося в ходе освоения компетенций ОПК-3.

Параметры оценки	Оценка
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход оригинален (использованы креативные, новаторские методы). Решение обосновано, комплексно. Присутствуют альтернативные варианты. Позиция аргументирована.	5
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный	4
Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения. Обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.	3
Решение не соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход не оригинален (не использованы креативные, новаторские методы). Позиция не аргументирована. Отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс.	2

Компания «Логика». Руководитель отдела продаж компании «Логика», занимающейся реализацией компьютерных программ, только что получил прогноз объема продаж на следующий год, согласно которому реализация должна увеличиться на 20% (в постоянных ценах) и составить 25 млрд руб. Увеличение ожидается за счет расширения на 10% существующего направления продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам организаций, а также за счет реализации программ, созданных для массового рынка.

В отделе продаж «Логики» работают семь коммерческих агентов, три ассистента и один секретарь. Каждый агент осуществляет продажи на закрепленной за ним территории, ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает на телефонные звонки, ведет общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее техническое образование, однако не являются программистами.

За текущий год объем реализации «Логики» вырос на 30 %, а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на двух агентов и одного ассистента.

Дополнительная информация (может быть использована по необходимости) Справка из отчета отдела маркетинговых исследований. Текущий год. В текущем году объем реализации компьютерных программ вырос на 30 %, из них увеличение объема продаж целевых программ – на 20, увеличение объема продаж массовых программ – на 10 %.

Следующий год. Согласно проведенным исследованиям, в следующем году ожидается увеличение объема продаж компьютерных программ на 20 %. Увеличение ожидается в результате 10 %-ного расширения существующего направления – продаж целевых программ (5% за счет существующих клиентских организаций и 5 — за счет новых организаций), а также в результате реализации программ, созданных для массового рынка (процентное соотношение существующих и новых организаций то же, что и в случае целевых программ).

Вопросы и задания к кейсу:

1. Сформулируйте проблему.
2. Определите организационную культуру организации.
3. Определите динамику изменений структуры отдела продаж, ситуацию за прошлый, текущий год и ее прогноз на следующий нарисуйте три схемы).
4. Определите потребности отдела продаж в человеческих ресурсах на следующий год.

Примерные темы для курсовых работ по учебной дисциплине «Управление человеческим капиталом»

Направлена на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции ОПК-3.

1. Теории человеческого капитала
2. Особенности воспроизводства человеческого капитала
3. Роль человеческого капитала для экономического роста и развития предприятий
4. Инвестиции в человеческий капитал и их рентабельность
5. Методы управления человеческим капиталом
6. Актуальные проблемы управления человеческим капиталом
7. Основные тенденции в управлении человеческим капиталом
8. Политические и организационные аспекты управления человеческим капиталом
9. Разработка системы управления человеческим капиталом организации
10. Подходы к оценке человеческого капитала
11. Социальный эффект программ по управлению человеческим капиталом
12. Экономическая эффективность программ по управлению человеческим капиталом
13. Виды диагностики состояния человеческого капитала компании
14. Особенности рынка человеческого капитала
15. Методы измерения человеческого капитала
16. Планирование инвестиций в человеческий капитал
17. Управление инвестиционными процессами в человеческий капитал
18. Особенности управления человеческим капиталом организации
19. Методы оценки кадрового потенциала
20. Механизмы реализации кадрового потенциала компании
21. Организационная культура как фактор социального капитала
22. Подходы к управлению бренд-капиталом организации
23. Деловая репутация компании и кадровый имидж как основы бренд-капитала
24. Особенности индивидуального человеческого капитала
25. Подходы к управлению капиталом здоровья в различных странах
26. Современные инструменты управления трудовым капиталом
27. Интеллектуальный капитал и тенденции его использования
28. Управление инновационной деятельностью
29. Влияние благополучия сотрудников на человеческий капитал
30. Разработка программ повышения благополучия персонала
31. Уровень вовлеченности сотрудников, как фактор роста человеческого капитала

32. Технологии и инструменты измерения вовлеченности персонала
33. Цифровизация в процессах управления человеческим капиталом
34. Влияние «зеленой экономики» на человеческий капитал

Список вопросов к экзамену по учебной дисциплине «Управление человеческим капиталом»

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса, каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции ОПК-3.

1. Подходы к определению сущности и содержания категории "человеческий капитал"
2. Основные элементы индивидуального человеческого капитала.
3. Какими показателями можно охарактеризовать человеческий капитал, как ресурс
4. Структура рынка человеческого капитала.
5. Инфраструктура рынка труда и рынка человеческого капитала. Сходства и отличия.
6. Перечислите виды человеческого капитала. Дайте их краткую характеристику.
7. Важность капитала здоровья и инвестиции в него.
8. Цели инвестиций в повышение квалификации работников
9. Интеллектуальный капитал как вид человеческого капитала и его особенности.
10. Какие части принято выделять в интеллектуальном капитале специалиста фирмы? Перечислите содержание каждой части.
11. Сущность клиентского или бренд-капитала
12. Структура видов человеческого капитала.
13. Перечислите принципы волнообразных колебаний человеческого капитала.
14. Три типа циклов человеческого капитала и их характеристики.
15. Какие факторы влияют на оценку человеческого капитала?
16. Критерии оценки человеческого капитала.
17. Из каких факторов складывается себестоимость человеческого капитала организации?
18. Каким образом были определены индексы человеческого капитала Saratoga Institute?
19. Внешние и внутренние силы организации.
20. Перечислите основные методы, направленные на повышение эффективности управления человеческим капиталом.
21. Концепция качества трудовой жизни. В чем она заключается?
22. Причины выявления перспективных сотрудников.
23. Требования, которые нужно учитывать при построении системы развития персонала в организации.
24. Какие четыре фазы проходит процесс выработки целей (в концепции управления по целям)?
25. Понятие "кадровый потенциал" и его характеристики.
26. Основные направления кадровой политики по управлению кадровым потенциалом. В чем заключается каждое из них.
27. Модель навигатора Skandia. Сущность и ее составляющие.
28. Сбалансированная система показателей как метод оценки деятельности организаций и их подразделений.
29. Социальный капитал организации. Сущность и специфические черты.
30. Понятие "социальное обучение".
31. Виды трудовых мотивов.
32. Стили разрешения конфликтов.
33. Условия совместимости работников.
34. Основные принципы исследования особенностей движения человеческого капитала.
35. Циклы формирования индивидуального человеческого капитала.

36. Что такое предприимчивость? Какими качествами должен обладать современный предприниматель?

37. Что относят к инвестициям в образование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала?

38. Что в настоящее время понимается под кадровой работой?

*Приложение 2
к рабочей программе*

Перечень оценочных средств по дисциплине «Управление человеческим капиталом»

№ ОС	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Курсовая работа (К.Р)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой исследование по актуальной теме в рамках конкретной дисциплины	Темы курсовых работ
2.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос собеседование (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, те-	Вопросы по темам / разделам дисциплины
4.	Кейс-задача (К-З)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи

**Структура и содержание дисциплины «Управление человеческим капиталом»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
очная форма обучения, 2022 год набора**

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы сту- дентов					Формы атте- стации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р (Т)	Э	З
1.	Тема 1.	1	1-2	4	4		19								
2.	Тема 2.	1	3-4	4	4		19								
3.	Тема 3.	1	4-6	4	4		19								
4.	Тема 4.	1	7-8	4	4		19								
5.	Тема 5.	1	9-10	4	4		19								
6.	Тема 6.	1	11-12	4	4		19								
7.	Тема 7.	1	13-14	4	4		19								
8.	Тема 8.	1	15-16	4	4		19								
	Форма аттестации	1	17-18											Э	
	Всего часов по дисциплине			32	32		152		+				+	Э	

**Структура и содержание дисциплины «Управление человеческим капиталом»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
заочная форма обучения, 2022 год набора**

№ n/n	Раздел	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р (Т)	Э	З
1.	Тема 1.	1	1	1		24								
2.	Тема 2.	1	1	1		25								
3.	Тема 3.	1	1	1		24								
4.	Тема 4.	1	1	1		25								
5.	Тема 5.	1	1	1		24								
6.	Тема 6.	1	1	1		25								
7.	Тема 7.	1	2	2		24								
8.	Тема 8.	1	2	2		25								
	Форма аттестации	1											Э	
	Всего часов по дисциплине		10	10		196		+				+	Э	

