

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра №82

УТВЕРЖДАЮ

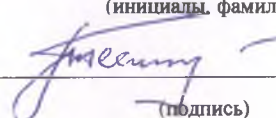
Руководитель образовательной программы

ДОЦ., К.Т.Н., ДОЦ.

(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)



(подпись)

« 20 » 02 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческим капиталом»

(Название дисциплины)

| | |
|---|--|
| Код направления подготовки/ специальности | 38.04.02 |
| Наименование направления подготовки/ специальности | Менеджмент |
| Наименование направленности | Стратегическое управление персоналом организации |
| Форма обучения | очная |
| Год приема | 2025 |

Санкт-Петербург, 2025

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

Доц. к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



10.02.25

(подпись, дата)

С.В. Дмитриева

(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

«13» февраля 2025 г, протокол № 6

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)



13.02.25

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



13.02.25

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

Аннотация

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» входит в образовательную программу высшего образования – программу магистратуры по направлению подготовки/специальности 38.04.02 «Менеджмент» направленности «Стратегическое управление персоналом организации». Дисциплина реализуется кафедрой «№82».

Дисциплина не является обязательной при освоении обучающимся образовательной программы и направлена на углубленное формирование следующих компетенций:

ПК-4 «Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях неопределенности».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с основными подходами к пониманию природы человеческого капитала, ознакомлением с современными способами оценки и технологиями в области управления человеческим капиталом организации;

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 часов.

Язык обучения по дисциплине «русский»

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

1.1. Цели преподавания дисциплины

Сформировать массив теоретических знаний и практических навыков, позволяющих обеспечить базовую теоретическую и практическую подготовку обучающихся к осуществлению деятельности по управлению человеческого капиталом различных организациях.

1.2. Дисциплина является факультативной дисциплиной по направлению образовательной программы высшего образования (далее – ОП ВО).

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

| Категория (группа) компетенции | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|--------------------------------|---|--|
| Профессиональные компетенции | ПК-4 Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях неопределенности | ПК-4.3.3 знать правила действий в нестандартных ситуациях и меру социальной и этической ответственности за принятые решения, а также прогнозирования финансовых рисков снижения производительности труда и мотивации персонала |

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина может базироваться на знаниях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин:

- Менеджмент
- Теория организации и организационное поведение

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и могут использоваться при изучении других дисциплин:

- Научно-исследовательская работа.

3. Объем и трудоемкость дисциплины

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины

| Вид учебной работы | Всего | Трудовоемкость по семестрам |
|---|-------|-----------------------------|
| | | №3 |
| 1 | 2 | 3 |
| Общая трудовоемкость дисциплины, 3Э/ (час) | 1/ 36 | 1/ 36 |
| Из них часов практической подготовки | | |
| Аудиторные занятия, всего час. | 17 | 17 |
| в том числе: | | |
| лекции (Л), (час) | 17 | 17 |
| практические/семинарские занятия (ПЗ), (час) | | |
| лабораторные работы (ЛР), (час) | | |
| курсовой проект (работа) (КП, КР), (час) | | |
| экзамен, (час) | | |
| Самостоятельная работа, всего (час) | 19 | 19 |
| Вид промежуточной аттестации: зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач, Экз.**) | Зачет | Зачет |

Примечание: ** кандидатский экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий.
Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы, темы дисциплины, их трудоемкость

| Разделы, темы дисциплины | Лекции (час) | ПЗ (СЗ) (час) | ЛР (час) | КП (час) | СРС (час) |
|---|--------------|---------------|----------|----------|-----------|
| Семестр 3 | | | | | |
| Тема 1. Основные понятия, связанные с человеческим капиталом | 4 | | | | 3 |
| Тема 2. Источники формирования человеческого капитала | 3 | | | | 4 |
| Тема 3. Оценка человеческого капитала | 4 | | | | 2 |
| Тема 4. Мотивация персонала как элемент развития человеческого капитала | 2 | | | | 4 |
| Тема 5. Развитие человеческого капитала через обучение | 2 | | | | 3 |
| Тема 6. Развитие человеческого капитала через формирование корпоративной культуры | 2 | | | | 3 |
| Итого в семестре: | 17 | | | | 19 |
| Итого | 17 | 0 | 0 | 0 | 19 |
| | | | | | |

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определенных трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий.

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 4.

Таблица 4 – Содержание разделов и тем лекционного цикла

| Номер раздела | Название и содержание разделов и тем лекционных занятий |
|---|---|
| Тема 1. Основные понятия, связанные с человеческим капиталом | Понятия «человеческие ресурсы» «человеческий капитал», «кадры», «персонал», «сотрудники» и «работники». Основные направления развития человеческого капитала. |
| Тема 2. Источники формирования человеческого капитала | Поиск и привлечение потенциальных сотрудников. Продвижение внутри компании, кадровый резерв. Взаимодействие с учебными заведениями. Размещение вакансий. Временные или частично занятые работники. аутсорсинг и аутстаффинг персонала. Проверка кандидата при приеме на работу. Увольнение персонала. |
| Тема 3. Оценка человеческого капитала | Оптимизация человеческого капитала. Критерии оценки человеческого капитала. Метод 360 градусов. Показатели деятельности. |
| Тема 4. Мотивация персонала как элемент развития человеческого капитала | Виды и условия материальной мотивация персонала. Подходы, преимущества и недостатки нематериальной мотивации персонала. Подходы к организации оплаты труда: повременная, премиальная, сдельная, косвенная, комиссионная и другие. |
| Тема 5. Развитие человеческого капитала через обучение | Определение потребности в обучении человеческого капитала. Методы обучения. Оценка результатов обучения. Формирование кадрового резерва. Управление кадровым развитием человеческого капитала. |
| Тема 6. Развитие человеческого капитала через формирование корпоративной культуры | Взаимосвязь корпоративной культуры с миссией компании. Внешние атрибуты компании, формирование корпоративного имиджа. Нормы поведения сотрудников, регламентация и внедрение. Стандарты, влияющие на корпоративную культуру. Цели человеческого капитала в рамках устойчивого развития. |

4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия и их трудоемкость

| № п/п | Темы практических занятий | Формы практических занятий | Трудоемкость, (час) | Из них практической подготовки, (час) | № раздела дисциплины |
|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------------|----------------------|
| Учебным планом не предусмотрено | | | | | |
| | | | | | |
| Всего | | | | | |

4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

| № п/п | Наименование лабораторных работ | Трудоемкость, (час) | Из них практической подготовки, (час) | № раздела дисциплины |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------------|--|----------------------------|
| Учебным планом не предусмотрено | | | | |
| | | | | |
| Всего | | | | |

4.5. Курсовое проектирование/ выполнение курсовой работы

Учебным планом не предусмотрено

4.6. Самостоятельная работа обучающихся

Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

| Вид самостоятельной работы | Всего, час | Семестр 3, час |
|---|---------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Изучение теоретического материала дисциплины (ТО) | 7 | 7 |
| Курсовое проектирование (КП, КР) | | |
| Расчетно-графические задания (РГЗ) | | |
| Выполнение реферата (Р) | | |
| Подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ) | | |
| Домашнее задание (ДЗ) | 4 | 4 |
| Контрольные работы заочников (КРЗ) | 4 | 4 |
| Подготовка к промежуточной аттестации (ПА) | 4 | 4 |
| Всего: | 19 | 19 |

5. Перечень учебно-методического обеспечения

для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 7-11.

6. Перечень печатных и электронных учебных изданий

Перечень печатных и электронных учебных изданий приведен в таблице 8.

Таблица 8– Перечень печатных и электронных учебных изданий

| Шифр/ URL адрес | Библиографическая ссылка | Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров) |
|--------------------|--------------------------|--|
|--------------------|--------------------------|--|

| | | |
|---|---|----|
| C 60 339.138 ISBN 978-5-16-003647-2 | Соловьев Б. А., Мешков А. А., Мусатов Б. В.; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова Маркетинг. Учебник М.: ИНФРА-М, 2011г | 10 |
| ISBN 978-5-9558-0112-4 | Синяева И. М., Синяев В. В., Маслова В. М. Управление маркетингом: учебное пособие 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2011г. | 10 |
| 339.138 П 12 ISBN 978-5-89123-934-0 | Павлова Н. Н. Маркетинг в практике современной фирмы: учебник для слушателей бизнес-школ М.: НОРМА, 2011г. | 10 |
| https://new.znanium.com/catalog/product/541640 | Акулич, М. В. Интернет-маркетинг: Учебник для бакалавров / Акулич М.В. - Москва: Дашков и К, 2016. - 352 с. [электронный ресурс] | |
| https://new.znanium.com/catalog/product/1053378 | Смолина, В.А. SMM с нуля. Секреты продвижения в социальных сетях: практ. пособие / В.А. Смолина. - Москва: Инфра-Инженерия, 2019. - 252 с. | |
| https://new.znanium.com/catalog/product/90830 | Мелькин, Н. В. Искусство продвижения сайта. Полный курс SEO: от идеи до первых клиентов / Мелькин Н.В. - Вологда: Инфра-Инженерия, 2017. - 268 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=536746 | Интернет-маркетинг: учебное пособие / А.П.Ястребов, Л.В.Рудакова; под ред. д-ра экон. наук, доцента А.С.Будагова.- СПб.: ГУАП, 2021.- 127с | |

7. Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

| URL адрес | Наименование |
|---|--|
| http://www.mavriz.ru/ | Журнал «Маркетинг в России и за рубежом» |

8. Перечень информационных технологий

8.1. Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10– Перечень программного обеспечения

| № п/п | Наименование |
|-------|-------------------|
| 1. | Microsoft Windows |
| 2. | Microsoft Office |

8.2. Перечень информационно-справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11– Перечень информационно-справочных систем

| № п/п | Наименование |
|-------|------------------|
| | Не предусмотрено |

9. Материально-техническая база

Состав материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине, представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

| № п/п | Наименование составной части материально-технической базы | Номер аудитории (при необходимости) |
|-------|---|-------------------------------------|
| 1 | Мультимедийная лекционная аудитория | 24-13, 24-15 |
| | | |

10. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

10.1. Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведен в таблице 13.

Таблица 13 – Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

| Вид промежуточной аттестации | Перечень оценочных средств |
|------------------------------|----------------------------|
| Зачет | Список вопросов; Тесты. |

10.2. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала оценки сформированности компетенций, которая приведена в таблице 14. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 14 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

| Оценка компетенции | Характеристика сформированных компетенций |
|------------------------|---|
| 5-балльная шкала | |
| «отлично» «зачтено» | <ul style="list-style-type: none"> – обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; – уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; – опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления; – умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; – делает выводы и обобщения; – свободно владеет системой специализированных понятий. |

| Оценка компетенции 5-балльная шкала | Характеристика сформированных компетенций |
|--|---|
| «хорошо» «зачтено» | <ul style="list-style-type: none"> – обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; – не допускает существенных неточностей; – увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления; – аргументирует научные положения; – делает выводы и обобщения; – владеет системой специализированных понятий. |
| «удовлетворительно» «зачтено» | <ul style="list-style-type: none"> – обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; – допускает несущественные ошибки и неточности; – испытывает затруднения в практическом применении знаний направления; – слабо аргументирует научные положения; – затрудняется в формулировании выводов и обобщений; – частично владеет системой специализированных понятий. |
| «неудовлетворительно» «не зачтено» | <ul style="list-style-type: none"> – обучающийся не усвоил значительной части программного материала; – допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении; – испытывает трудности в практическом применении знаний; – не может аргументировать научные положения; – не формулирует выводов и обобщений. |

10.3. Типовые контрольные задания или иные материалы.

Вопросы (задачи) для экзамена представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Вопросы (задачи) для экзамена

| № п/п | Перечень вопросов (задач) для экзамена | Код индикатора |
|-------|--|----------------|
| | Учебным планом не предусмотрено | |

Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета

| № п/п | Перечень вопросов (задач) для зачета / дифф. зачета | Код индикатора |
|-------|---|----------------|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие человеческий капитал и его применение в корпорациях. 2. Ключевые направления развития человеческого капитала. 3. Поиск и привлечение потенциальных сотрудников. 4. Продвижение внутри компании, кадровый резерв. 5. Взаимодействие с учебными заведениями. 6. Размещение вакансий. 7. Временные или частично занятые работники. аутсорсинг и аутстафтинг персонала. 8. Проверка кандидата при приеме на работу. 9. Увольнение персонала. 10. Оптимизация человеческого капитала. 11. Критерии оценки человеческого капитала. | ПК-4.3.3 |

| | | |
|--|---|--|
| | 12. Метод 360 градусов. 13. Показатели деятельности. 14. Виды и условия материальной мотивация персонала. 15. Подходы, преимущества и недостатки нематериальной мотивации персонала. 16. Подходы к организации оплаты труда: повременная, премиальная, сдельная, косвенная, комиссионная и другие. 17. Понятие внутренней социальной политики. 18. Понятие и подходы к корпоративной социальной ответственности. 19. Основные направления внутренней социальной политики. 20. Подходы к формированию социального пакета для сотрудников. 21. Определение потребности в обучении человеческого капитала. 22. Методы обучения. 23. Оценка результатов обучения. 24. Формирование кадрового резерва. | |
|--|---|--|

Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы

| № п/п | Примерный перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы |
|-------|--|
| | Учебным планом не предусмотрено |

Вопросы для проведения промежуточной аттестации в виде тестирования представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Примерный перечень вопросов для тестов

| № п/п | Примерный перечень вопросов для тестов | Код индикатора |
|-------|---|----------------|
| 1 | Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Вопрос: Выберите направление, которое не является подходящим для развития человеческого капитала? а. Мотивация персонала; б. Обучение персонала; с. Защита персонала. | ПК-4.3.3 |

| | | |
|---|--|----------|
| 2 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: Выберите определение, которое является наиболее подходящим для раскрытия понятия «человеческий капитал»?</p> <p>А. совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом;</p> <p>В. субъекты трудового права, физические лица, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату;</p> <p>С. совокупность людей, составляющих рабочую силу организации, сектора бизнеса, отрасли или экономики.</p> | ПК-4.3.3 |
| 3 | <p>Какой вид карьерной ориентации описан?</p> <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа.</p> <p>Выберите из числа перечисленных вариантов какой вид карьерной ориентации описан? Люди, которым в рабочей обстановке важнее всего постоянство и предсказуемость, они руководствуются желанием прижиться в коллективе и соблюдать общие нормы своей группы. Они избегают риска, стремятся не столько к продвижению, сколько к сохранению достигнутого.</p> <p>А. Продвижение.</p> <p>В. Высокий смысл.</p> <p>С. Свобода.</p> <p>Д. Безопасность.</p> | ПК-4.3.3 |
| 4 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: Подбор персонала включает:</p> <p>А. Изучение и анализ должностных функций;</p> <p>В. Взаимодействие с учебными заведениями;</p> <p>С. Все перечисленное.</p> | ПК-4.3.3 |
| 5 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: наиболее полным методом оценки человеческого капитала является:</p> <p>А. Метод 360 градусов;</p> <p>В. Анкетирование клиентов;</p> <p>С. Опрос коллег.</p> | ПК-4.3.3 |
| 6 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: к не материальной мотивации персонала относится:</p> <p>А. Премии;</p> <p>В. Социальный пакет;</p> <p>С. Грамоты.</p> | ПК-4.3.3 |
| 7 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: Социальная ответственность компании в настоящее время в первую очередь базируется на подходах:</p> <p>А. Устойчивого развития;</p> <p>В. Социальной ответственности бизнеса;</p> <p>С. Риск-ориентированного управления.</p> | ПК-4.3.3 |

| | | |
|----|---|----------|
| 8 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: Наиболее популярной формой обучения персонала в области мягких навыков является:</p> <p>а. Профессиональная переподготовка;</p> <p>б. Дистанционные курсы;</p> <p>с. Мастер-классы.</p> | ПК-4.3.3 |
| 9 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: Основные подходы в области корпоративной культуры компании прописываются в:</p> <p>а. Стратегии компании;</p> <p>б. Кадровой политике;</p> <p>с. Положении о премировании.</p> | ПК-4.3.3 |
| 10 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: Молодёжная политика компании включает следующие направления:</p> <p>А. Работа с молодыми сотрудниками;</p> <p>В. Работа с профильными выпускниками учёных заведений;</p> <p>С. Все перечисленное.</p> | ПК-4.3.3 |
| 11 | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Вопрос: Правила поведения сотрудников регламентируются в:</p> <p>Д. Кодексе этики компании;</p> <p>Е. Кадровой политике;</p> <p>Ф. Методичке о поведении сотрудников.</p> | ПК-4.3.3 |
| 12 | <p>Задание открытого типа (развернутый ответ)</p> <p>Вопрос: определите содержание и тип кадровой политики, сформируйте систему управления персоналом, включая разработку штатного расписания и пофакторную структуру персонала.</p> <p>Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для гипотетической российской фирмы ООО фитнес-центр «Здоровье» на основе следующих данных:</p> <p>1. Сфера и направление деятельности: оказание услуг в тренажерном зале, бассейне, сауне, косметическом и массажном кабинетах.</p> <p>2. Размер предприятия: общая численность персонала – 50 человек.</p> <p>3. Этап жизненного цикла предприятия: рождение.</p> <p>4. Общая стратегия фирмы: диверсификация деятельности.</p> <p>5. Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 8.00 до 23.00 (без обеденного перерыва)</p> | ПК-4.3.3 |
| 13 | <p>Задание открытого типа (развернутый ответ)</p> <p>Вопрос: Опишите основные критерии оценки человеческого капитала.</p> | ПК-4.3.3 |
| 14 | <p>Задание открытого типа (развернутый ответ)</p> <p>Вопрос: дайте характеристику методу 360 градусов.</p> | ПК-4.3.3 |

Система оценивания тестовых заданий показана в таблице 18.1.

Таблица 18.1 – Система оценивания тестовых заданий

| № | Указания по оцениванию | Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение \ характеристика правильности ответа) |
|---|--|--|
| 1 | Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого столбца) | Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов (либо указывается «верно» \ «неверно») |
| 2 | Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр | Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, если допущены ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов (либо указывается «верно» \ «неверно») |
| 3 | Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора считается верным, если правильно указана цифра и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответа | Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов (либо указывается «верно» \ «неверно») |
| 4 | Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора считается верным, если правильно указаны цифры и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответов | Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, если допущены ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов (либо указывается «верно» \ «неверно») |
| 5 | Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте | Правильный ответ за задание оценивается в 3 балла, если допущена одна ошибка \ неточность \ ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более 1 ошибки \ ответ неправильный \ ответ отсутствует – 0 баллов (либо указывается «верно» \ «неверно») |

Инструкция по выполнению тестового задания находится в таблице 18.2.

Таблица 18.2 - Инструкция по выполнению тестового задания

| № | Тип задания | Инструкция |
|---|---|---|
| 1 | Задание закрытого типа на установление соответствия | Прочитайте текст и установите соответствие. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце |
| 2 | Задание закрытого типа на установление последовательности | Прочитайте текст и установите последовательность Запишите соответствующую последовательность букв слева направо |

| | | |
|---|---|--|
| 3 | Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора | Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа |
| 4 | Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора | Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов |
| 5 | Задание открытого типа с развернутым ответом | Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ |

Перечень тем контрольных работ по дисциплине обучающихся заочной формы обучения, представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Перечень контрольных работ

| № п/п | Перечень контрольных работ |
|-------|----------------------------|
| | Не предусмотрено |

10.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в локальных нормативных актах ГУАП, регламентирующих порядок и процедуру проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГУАП.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

11.1. Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала.

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

Планируемые результаты при освоении обучающимися лекционного материала:

- получение современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;
- получение опыта творческой работы совместно с преподавателем;
- развитие профессионально-деловых качеств, любви к предмету и самостоятельного творческого мышления.
- появление необходимого интереса, необходимого для самостоятельной работы;
- получение знаний о современном уровне развития науки и техники и о прогнозе их развития на ближайшие годы;
- научиться методически обрабатывать материал (выделять главные мысли и положения, приходить к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Лекционный материал может сопровождаться демонстрацией слайдов и использованием раздаточного материала при проведении коротких дискуссий об особенностях применения отдельных тематик по дисциплине.

Структура предоставления лекционного материала: формулировка темы лекции; указание основных изучаемых разделов или вопросов и предполагаемых затрат времени

на их изложение; изложение вводной части; изложение основной части лекции; краткие выводы по каждому из вопросов; заключение; рекомендации.

11.2. Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются: учебно-методический материал по дисциплине; методические указания по выполнению домашних заданий.

Тематика домашних заданий по дисциплине «Управление человеческим капиталом»:

1. Концепция человеческого капитала.
2. Составляющие человеческого капитала и их характеристика.
3. Факторы воспроизводства человеческого капитала.
4. Составляющие индивидуального человеческого капитала.
5. Составляющие человеческого капитала предприятия.
6. Составляющие национального человеческого капитала.
7. Методы оценки персонала предприятия.
8. Технология Ассессмент-центр.
9. Метод командообразования.
10. Стадии развития команды и особенности ее функционирования на каждой стадии.
11. Командные роли
12. Функциональные роли.
13. Теоретические подходы к природе организационного развития.
14. Особенности индивидуального сопротивления организационному развитию
15. Особенности группового сопротивления организационному развитию
16. Структура непрерывного образования.
17. Особенности обучения взрослых.
18. Базовая модель обучения Д. Колба.
19. Стил ь деятельности и обучения.
20. Управление развитием персонала.
21. Обучение персонала: задачи, методы и формы.
22. Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.
23. Понятие деловой карьеры. Виды карьеры. Этапы карьеры.
24. Управление деловой карьерой.
25. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
26. Работа с кадровым резервом: план и основные этапы процесса формирования резерва кадров.
27. Методы профессионального обучения персонала.

11.3. Методические указания для обучающихся по прохождению текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль успеваемости предусматривает контроль качества знаний обучающихся, осуществляемого в течение семестра с целью оценивания хода освоения дисциплины.

Текущий контроль по дисциплине «Управление человеческим капиталом» осуществляется в соответствии с требованиями Положений «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов и аспирантов ГУАП, обучающихся по образовательным программам высшего образования».

11.4. Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

экзамен – форма оценки знаний, полученных обучающимся в процессе изучения всей дисциплины или ее части, навыков самостоятельной работы, способности применять их для решения практических задач. Экзамен, как правило, проводится в период экзаменационной сессии и завершается аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

| Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения | Содержание изменений и дополнений | Дата и № протокола заседания кафедры | Подпись зав. кафедрой |
|--|-----------------------------------|---|-----------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |