

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра мировой и региональной экономики, экономической теории

Авторы-составители: **Ковалева Татьяна Юрьевна**

Рабочая программа дисциплины

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Код УМК 85914

Утверждено
Протокол №7
от «20» марта 2019 г.

Пермь, 2019

1. Наименование дисциплины

Современные теории человеческого капитала

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.01** Экономика
направленность Экономика организаций

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Современные теории человеческого капитала** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.01 Экономика (направленность : Экономика организаций)

ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом

ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.01 Экономика (направленность: Экономика организаций)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	9,10,11
Объем дисциплины (з.е.)	7
Объем дисциплины (ак.час.)	252
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	98
Проведение лекционных занятий	42
Проведение практических занятий, семинаров	56
Самостоятельная работа (ак.час.)	154
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (5) Итоговое контрольное мероприятие (3) Необъективируемое контрольное мероприятие (2) Письменное контрольное мероприятие (4)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (9 триместр) Зачет (10 триместр) Экзамен (11 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Современные теории человеческого капитала

В дисциплине «Современные теории человеческого капитала» рассматриваются основные положения современных концепций и методологических подходов к исследованию специфики формирования и развития человеческого капитала в рамках следующих тем: Общественно-исторические аспекты концепции человеческого капитала: факторы риска и вызовы мировой цивилизации XXI века; Генезис и логика становления теорий человеческого капитала; Теоретические основы современных концепций человеческого капитала; Человеческий капитал как экономическая категория; Теоретические основы производства и оборота человеческого капитала; Институциональные аспекты воспроизводства человеческого капитала; Инвестиции как основа формирования человеческого капитала; Методический подход к оценке человеческого капитала; Оценка эффективности инвестиций в образование; Инвестиции в здоровье как показатель качества человеческого капитала; Человеческий капитал и трудовая мобильность; Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала; Теория и практика управления человеческим капиталом фирмы: микроэкономический аспект; Внутрифирменная система формирования человеческого капитала; Корпоративное обучение и механизмы активного развития; Зарубежный опыт формирования и управления человеческим капиталом компании; Специфика формирования человеческого капитала в нефтегазовом секторе экономики; Управление человеческим капиталом в нефтегазовом секторе экономики.

Входной контроль

Входной контроль проводится для проверки уровня знаний и умений, приобретенных в ходе изучения дисциплин "Экономическая теория", "Микроэкономика", "Макроэкономика", "История экономических учений", "Статистика" и необходимых для успешного освоения дисциплины "Современные теории человеческого капитала". Входной контроль проводится в форме тестирования. Вопросы теста являются закрытыми с одним правильным вариантом ответа.

Тема 1. Общественно-исторические аспекты концепции человеческого капитала: факторы риска и вызовы мировой цивилизации XXI века

Природа человека и трансформация системы ценностных ориентиров в условиях глобализирующейся экономики и формирования постиндустриального общества. Полифункциональная роль человека в постиндустриальном обществе. Эволюция человека. Историческая необходимость обращения к концепции человеческого капитала: факторы риска и вызовы XXI века. Научно-техническая революция и изменение форм организации производства. Глобализация и трансформация структуры экономики. Демографические и экологические вызовы XXI века. Культурные и социально-политические преобразования общественного устройства.

Тема 2. Генезис и логика становления теорий человеческого капитала

Исторические корни современных теорий человеческого капитала. Эволюция взглядов классиков мировой экономической мысли на содержание и форму производительных сил человека (А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж. Милль, Л. Вальрас, А. Маршалл и т.д.).

Тема 3. Теоретические основы современных концепций человеческого капитала

Возрождение теории человеческого капитала на рубеже XIX-XX вв. Вклад Н. Сениора, Э. Денисона, Дж. Уолша в становление и развитие современных концепций человеческого капитала. Экономический империализм. «Чикагская школа» человеческого капитала. Исходные положения концепций человеческого капитала Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Минцера, Л. Хансена. Критика неоклассического направления современных теорий человеческого капитала. «Альтернативные» теории человеческого капитала (П. Тобмен, Р. Херрнстейн, К. Дженкенс). Теория «фильтра». Трактовка образования как средства отбора или сигнального устройства в работах М. Спенса, П. Уилса и др.

Тема 4. Человеческий капитал как экономическая категория

Сущность категории «человеческий капитал». Особенности человеческого капитала. Человеческий капитал и человеческий потенциал: различие категорий. Общая классификация человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Образование: знания общие и специальные. Классификация знаний. Профессиональная подготовка, умения воспроизводить и обновлять знания. Способности и тип личности. Здоровье. Мотивация. Лидерство. Капитал миграции. Обладание экономически значимой информацией. Источники и факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.

Тема 5. Теоретические основы производства и оборота человеческого капитала

Модели производства человеческого капитала Л. Туроу, Т. Шульца, Й. Бен-Порэте, А. Аулина. Циклический характер воспроизводства человеческого капитала. Естественный, экономический и инновационный оборот в воспроизводстве человеческого капитала. Функциональный и общий кругооборот человеческого капитала. Стадии функционального и общего оборота человеческого капитала.

Тема 6. Институциональные аспекты воспроизводства человеческого капитала

Институциональные основания теории человеческого капитала (модель социоэкономического человека; синтез личных и общественных интересов; предпочтения индивидуума; собственность человека на свою личность: право на самоопределение). Формальные и неформальные институты, влияющие на формирование человеческого капитала. Институциональные особенности формирования социального капитала как особой формы человеческого капитала. История возникновения концепции социального капитала. Трактовки и формы социального капитала. Свойства социального капитала. Факторы, разрушающие социальный капитал фирмы. Комформизм.

Тема 7. Инвестиции как основа формирования человеческого капитала

Объективная необходимость оценки человеческого капитала. Обзор основных трактовок инвестиций в человеческий капитал. Направления и формы инвестиций в человеческий капитал. Вещественные и невещественные инвестиции в человеческий капитал. Дуализм рассмотрения инвестиций в человеческий капитал. Специфические черты инвестиций в человеческий капитал. Базовые методические принципы оценки эффективности формирования и использования человеческого капитала. Основные этапы и показатели оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Тема 8. Методический подход к оценке человеческого капитала

Методы оценки человеческого капитала: общий подход. Методы оценки человеческого капитала как составляющего национального богатства. Модели Дж. Кендрика, Дж. Минсера, Л. Туроу, Т. Шульца. Натуральные (временные) и стоимостные (денежные) оценки человеческого капитала. Качественные и количественные методы оценки человеческого капитала. Принцип капитализации будущих доходов. Дисконтирование. Методы межстранового сопоставления уровня развития человеческого капитала. Индекс человеческого развития как индикатор оценки качества человеческого капитала стран и регионов (методика ООН). Индекс развития человеческого капитала (методика Всемирного экономического форума). Методологические проблемы оценки стоимости человеческого капитала. Достоинства и недостатки различных методик. Система базовых показателей оценки различных видов человеческого капитала. Критерии оценки человеческого капитала для индивида, фирмы и общества. Статистика формирования человеческого капитала в России и за рубежом: выборочные данные.

Тема 9. Оценка эффективности инвестиций в образование

Особенности инвестиции в образование. Выгоды и издержки инвестиций в образование. Выбор человека между образованием и работой. Модель «возраст – заработка». Предложение и спрос на инвестиции в образование. Модель инвестиций фирмы в образование и профподготовку. Критерии

эффективности инвестиций в образование для индивида, фирмы-нанимателя, общества. Показатели выгодности инвестиций в образование. Чистые дисконтированные выгоды. Срок окупаемости инвестиций. Рентабельность инвестиций. Внутренняя норма доходности. Человеческий капитал и выбор профессии: модель М.С. Бенвитца и А. Зукера. Частная и социальная норма отдачи от образования. Варианты динамики частных и социальных выгод-издержек системы образования (школа, вуз, аспирантура).

Тема 10. Инвестиции в здоровье как показатель качества человеческого капитала

Капитал здоровья как показатель качества жизни. Обзор теоретических моделей Г. Беккера, М. Гроссмана. «Негативные» инвестиции в здоровье и их социально-экономические последствия. Теоретическое объяснение потребления аддитивных средств. Теория рациональных пристрастий Г. Беккера и К. Мерфи. Загрязнение окружающей среды и здоровье населения: экономическая оценка ущерба. Влияние инвестиций в здоровье на доход, заработки, занятость. Факторы, оказывающие влияние на формирование капитала здоровья.

Тема 11. Человеческий капитал и трудовая мобильность

Трудовая мобильность как составляющая инвестиций в человеческий капитал. Факторы трудовой мобильности. Оценка текущей стоимости чистых выгод, связанных с мобильностью. Территориальная мобильность. Индивидуальные характеристики мигрантов. Международная миграция. Виды международной миграции. Факторы, влияющие на миграцию. Социально-экономические последствия миграции.

Тема 12. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала

Человеческий капитал как составляющая интеллектуального капитала. Анализ альтернативных трактовок интеллектуального капитала. Подходы Т. Стюарта, Л. Эдвинсона, Э. Брукинга, В.Л. Иноземцева, Б.Б. Леонтьева и др. Структура интеллектуального капитала. Взаимодействие частей интеллектуального капитала. Особенности человеческого капитала как компоненты интеллектуального капитала. Содержание основных теорий лидерства и мотивации персонала, их особенности в контексте формирования человеческого капитала. Интеллектуальный капитал фирмы. Корпоративные знания. Нематериальные активы и интеллектуальная собственность. Соотношение понятий «интеллектуальный капитал», «интеллектуальная собственность» и «нематериальные активы»: различие подходов Т. Стюарта и В.Л. Макарова - А.Н. Козырева. Оценка интеллектуального капитала. Особенности и несовершенство бухгалтерского учета интеллектуального капитала. Коэффициент Тобина. Оценка интеллектуального капитала на основе нефинансовых показателей. Сбалансированная система показателей. Инвестиции в интеллектуальный капитал. Влияние государства на формирование интеллектуального капитала. Определение управления человеческим капиталом фирмы. Взаимосвязь концепции управления человеческим капиталом и концепции управления человеческими ресурсами. Развитие человеческого капитала как организационной ценности. Значение теории управления человеческим капиталом. Стратегия управления человеческим капиталом фирмы. Уровни управления. Методы управления человеческим капиталом. Измерение эффективности управления человеческим капиталом фирмы. Индекс человеческого капитала Уотсона-Уайатта. Модель организационной эффективности работы Mercer HR Consulting. Мониторинг человеческого капитала Э. Мэйо. «Модель приверженности» Sears Roebuck. Система сбалансированных показателей. Организационная культура и её особенности. Концепция национальных организационных культур Г. Хофстеда и эффективность использования человеческого капитала фирмы.

Тема 13. Теория и практика управления человеческим капиталом: микроэкономический аспект

Определение управления человеческим капиталом фирмы. Взаимосвязь концепции управления человеческим капиталом и концепции управления человеческими ресурсами. Развитие человеческого капитала как организационной ценности. Значение теории управления человеческим капиталом. Стратегия управления человеческим капиталом фирмы. Уровни управления. Методы управления человеческим капиталом. Измерение эффективности управления человеческим капиталом фирмы. Индекс человеческого капитала Уотсона-Уайатта. Модель организационной эффективности работы Mercer HR Consulting. Мониторинг человеческого капитала Э. Мэйо. «Модель приверженности» Sears Roebuck. Система сбалансированных показателей. Организационная культура и её особенности. Концепция национальных организационных культур Г. Хофстеда и эффективность использования человеческого капитала фирмы.

Тема 14. Корпоративное обучение и механизмы активного развития

Обучение персонала и развитие человеческого капитала компании. Новые требования к обучению. Особенности организации системы корпоративного обучения. Тенденции развития корпоративного обучения. Модель эффективного корпоративного обучения. Основные формы корпоративного обучения. Мотивация как элемент управления персоналом. Проблемы мотивации сотрудников к обучению. Пути и условия построения эффективной системы мотивации к обучению. Корпоративный университет в развитии человеческого капитала компании. Механизмы активного корпоративного развития человеческого капитала современной фирмы (метод фокального объекта; брейнсторминг; синектика; метод морфологического анализа; латеральное мышление; нейролингвистическое программирование).

Тема 15. Внутрифирменная система формирования человеческого капитала

Организация управления человеческим капиталом компании. Корпоративная идеология как основной инструмент формирования человеческого капитала фирмы. Понятие корпоративной культуры. Базовые уровни корпоративной культуры (по Эдгарту Шейну). Кодекс корпоративного поведения и его роль в организации. Мотивация сотрудников компании. Формы и «золотые правила» мотивации. Факторные модели оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия. Факторные модели, анализирующие связь человеческого капитала и объемов производства фирмы. Факторные модели, анализирующие связь человеческого капитала и финансовых результатов деятельности компании.

Тема 16. Зарубежный опыт формирования и управления человеческим капиталом компании

Японская модель формирования человеческого капитала компании: ключевые особенности. Формы обучения персонала в японских компаниях. Система материальной мотивации в японских фирмах. Американская модель формирования человеческого капитала компании: ключевые особенности. Профессиональный портрет американского (западноевропейского) работника. Специфика системы обучения. Сопоставление американской и японской моделей управления человеческим капиталом. Совершенствование системы управления человеческим капиталом в российских компаниях с учетом зарубежного опыта.

Тема 17. Специфика формирования человеческого капитала в нефтегазовом секторе экономики

Нефтегазовый сектор экономики и его особенности с точки зрения воспроизводства трудовых ресурсов в целом и человеческого капитала в частности. Подходы и модели формирования человеческого капитала в нефтегазовом секторе экономики описание и характеристика

Тема 18. Управление человеческим капиталом в нефтегазовом секторе экономики

Теоретические и прикладные аспекты управления человеческим капиталом в нефтегазовом секторе экономики. Специфические черты управления. Объект и субъект управления. Методы управления человеческим капиталом и особенности их реализации в нефтегазовом секторе экономики.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432099>
2. Паникарова, С. В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : учебное пособие для академического бакалавриата / С. В. Паникарова, М. В. Власов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 ; Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та. — 142 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-10125-6 (Издательство Юрайт). — ISBN 978-5-7996-1539-0 (Изд-во Урал. ун-та). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/441569>

Дополнительная:

1. Ковалева Т. Ю. Экономика человеческого капитала и интеллектуальное предпринимательство: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Экономическая теория", а также для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров "Экономика" и по направлению подготовки магистров "Экономика" и "Менеджмент"/Т. Ю. Ковалева.-Пермь:Пермский государственный национальный исследовательский университет,2014, ISBN 978-5-7944-2314-3.-280.
2. Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития : коллективная монография / Э. А. Алешаев, Л. И. Антонова, С. Бялоблочкая [и др.] ; под редакцией А. А. Степанов, М. В. Савина. — 2-е изд. — Москва : Научный консультант, 2018. — 240 с. — ISBN 978-5-6040243-4-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/75491.html>
3. Корицкий, А. В. Влияние человеческого капитала на экономический рост : учебное пособие / А. В. Корицкий. — Новосибирск : Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2013. — 245 с. — ISBN 978-5-7795-0665-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/68755.html>
4. Кязимов, К. Г. Формирование профессиональной компетентности в процессе обучения и управления человеческими ресурсами : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0351-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/78222.html>
5. Кови, Стивен Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Стивен Кови. — Москва : Альпина Паблицер, 2019. — 96 с. — ISBN 978-5-9614-1680-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/82488>
6. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. — ISBN 978-5-93441-529-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>
7. Экономика и управление. Инновации, учет, человеческий капитал : монография / Ю. В. Гнездова, Е. Е. Матвеева, О. В. Жукова [и др.] ; под редакцией В. А. Тупчиенко. — Москва : Научный консультант, 2016. — 134 с. — ISBN 978-5-9907976-2-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/75359.html>

8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 314 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/433738>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

www.gks.ru Федеральная служба государственной статистики РФ

www.permstat.gks.ru/default.aspx Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю

www.statistika.ru Портал статистических данных

<http://sophist.hse.ru/4dbank.shtml> Единый архив экономических и социологических данных

<http://www.fedstat.ru/> Единая межведомственная информационно-статистическая система

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home> Статистическая служба Европейского союза (Eurostat)

<https://www.nber.org/papers.html> Национальное бюро экономических исследований

www.elibrary.ru Научная Электронная Библиотека eLibrary

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Современные теории человеческого капитала** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
- 4) Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций и т.д.)

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений.
3. Программы просмотра интернет контента.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (student.psu.ru).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Лекционные занятия - Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным

обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

3. Самостоятельная работа - Аудитория для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

4. Текущий контроль - Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Современные теории человеческого капитала**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>	<p>ЗНАТЬ: теории человеческого капитала, структуру человеческого капитала, методы его оценки, особенности воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); специфику применения методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. УМЕТЬ: оценивать эффективность инвестиций в человеческий капитал с позиции экономических, социальных критериев, внешних эффектов. ВЛАДЕТЬ: способностью оценивать и прогнозировать качественные и количественные характеристики персонала в соответствии с концепцией управления человеческими ресурсами организации.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний о теориях человеческого капитала, структуре человеческого капитала, методах его оценки, особенностях воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); специфике применения методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Отсутствие умений оценивать эффективность инвестиций в человеческий капитал с позиции экономических, социальных критериев, внешних эффектов. Отсутствие навыков оценивания и прогнозирования качественных и количественных характеристик персонала в соответствии с концепцией управления человеческими ресурсами организации.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания о теориях человеческого капитала, структуре человеческого капитала, методах его оценки, особенностях воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); специфике применения методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Частично сформированное умение оценивать эффективность инвестиций в человеческий капитал с позиции экономических, социальных критериев, внешних эффектов. Фрагментарное применение навыков оценивания и прогнозирования качественных и количественных характеристик персонала в соответствии с концепцией управления человеческими ресурсами организации.</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о теориях человеческого капитала, структуре человеческого капитала, методах его оценки, особенностях воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); специфике применения методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы в умениях оценивать эффективность инвестиций в человеческий капитал с позиции экономических, социальных критериев, внешних эффектов. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков оценивания и прогнозирования качественных и количественных характеристик персонала в соответствии с концепцией управления человеческими ресурсами организации</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания о теориях человеческого капитала, структуре человеческого капитала, методах его оценки, особенностях воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); специфике применения методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Сформированное умение оценивать эффективность инвестиций в человеческий капитал с позиции экономических, социальных критериев, внешних эффектов. Успешное и систематическое применение навыков оценивания и прогнозирования качественных и количественных характеристик персонала в соответствии с концепцией управления человеческими ресурсами организации</p>
<p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства,</p>	<p>ЗНАТЬ: виды и способы мотивации персонала организации, теории лидерства и особенности их применения</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний о видах и способах мотивации персонала организации, теориях лидерства, особенностях их применения для</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>для решения прикладных управленческих задач. УМЕТЬ: применять основные теории лидерства и мотивации для решения управленческих задач на основе концептуальных положений теории управления человеческими ресурсами организации с использованием современных технологий управления персоналом. ВЛАДЕТЬ: навыками реализации основных приемов, способов и методов стимулирования работников к более производительному использованию человеческого капитала с целью повышения эффективности деятельности организации; оценки эффективности использования человеческого капитала в организации.</p>	<p>Неудовлетворител решения прикладных управленческих задач. Отсутствие умений применять основные теории лидерства и мотивации для решения управленческих задач на основе концептуальных положений теории управления человеческими ресурсами организации с использованием современных технологий управления персоналом. Отсутствие навыков реализации основных приемов, способов и методов стимулирования работников к более производительному использованию человеческого капитала с целью повышения эффективности деятельности организации; оценки эффективности использования человеческого капитала в организации.</p> <p>Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания о видах и способах мотивации персонала организации, теориях лидерства, особенностях их применения для решения прикладных управленческих задач. Частично сформированные умения применять основные теории лидерства и мотивации для решения управленческих задач на основе концептуальных положений теории управления человеческими ресурсами организации с использованием современных технологий управления персоналом. Фрагментарное применение навыков реализации основных приемов, способов и методов стимулирования работников к более производительному использованию человеческого капитала с целью повышения эффективности деятельности организации; оценки эффективности использования человеческого капитала в организации.</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о видах и способах мотивации персонала организации, теориях лидерства, особенностях их применения для решения прикладных управленческих задач. В целом успешные, но содержащие</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>отдельные пробелы в умениях применять основные теории лидерства и мотивации для решения управленческих задач на основе концептуальных положений теории управления человеческими ресурсами организации с использованием современных технологий управления персоналом. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы реализации основных приемов, способов и методов стимулирования работников к более производительному использованию человеческого капитала с целью повышения эффективности деятельности организации; оценки эффективности использования человеческого капитала в организации.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания о видах и способах мотивации персонала организации, теориях лидерства, особенностях их применения для решения прикладных управленческих задач. Сформированное умение применять основные теории лидерства и мотивации для решения управленческих задач на основе концептуальных положений теории управления человеческими ресурсами организации с использованием современных технологий управления персоналом. Успешное и систематическое применение навыков реализации основных приемов, способов и методов стимулирования работников к более производительному использованию человеческого капитала с целью повышения эффективности деятельности организации; оценки эффективности использования человеческого капитала в организации.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 44 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 44 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Входной контроль Входное тестирование	Знания, приобретенные в ходе изучения дисциплин "Экономическая теория", "Микроэкономика", "Макроэкономика", "История экономических учений", "Статистика", необходимые для успешного освоения дисциплины "Современные теории человеческого капитала".
ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	Тема 2. Генезис и логика становления теорий человеческого капитала Письменное контрольное мероприятие	Знает генезис и особенности становления теорий человеческого капитала.
ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	Тема 4. Человеческий капитал как экономическая категория Письменное контрольное мероприятие	Знает теории человеческого капитала, структуру человеческого капитала, методы его оценки, особенности воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); специфику применения методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	Тема 5. Теоретические основы производства и оборота человеческого капитала Защищаемое контрольное мероприятие	Знает теории человеческого капитала и категориального аппарата данного курса, особенности воспроизводства человеческого капитала на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство)
ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	Тема 5. Теоретические основы производства и оборота человеческого капитала Необъективируемое контрольное мероприятие	Знает теории человеческого капитала и категориальный аппарат данного курса, умеет рассчитывать основные экономические показатели
ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом	Тема 6. Институциональные аспекты воспроизводства человеческого капитала Итоговое контрольное мероприятие	Знает теории человеческого капитала, структуру человеческого капитала, методы его оценки, особенности воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); умеет определять факторы мотивации с точки зрения современных теорий человеческого капитала.

Спецификация мероприятий текущего контроля

Входной контроль

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Тест с одним правильным вариантом ответа (максимальный балл)	20
Тест с одним правильным вариантом ответа (проходной балл)	9

Тема 2. Генезис и логика становления теорий человеческого капитала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **3 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Конспект в форме подробного изложения материала (максимальный балл).	15
Конспект в форме тезисного изложения материала (проходной балл).	7

Тема 4. Человеческий капитал как экономическая категория

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Эссе, содержащее аргументированную точку зрения по заданной теме размышления, обоснованные выводы, закономерности в развитии рассматриваемых социально-экономических явлений, выявленные автором.	3
Эссе, содержащее аргументированную точку зрения по заданной теме размышления, обозначенную в ходе защиты эссе на практическом занятии.	3
Презентация содержит аналитический материал, позволяющий автору привести убедительные аргументы в пользу заявленной в эссе точки зрения на рассматриваемую проблему.	3
Доклад соответствует формальным требованиям и презентации.	2
Эссе, удовлетворяющее требованиям к оформлению работы и соответствующее критерию оригинальности текста (уровень оригинальности текста не менее 60% в системе "Антиплагиат ВУЗ")	2
Доклад соответствует формальным требованиям и презентации, выступающий демонстрирует умение аргументированно отстаивать свою точку зрения и участвовать в дискуссии.	2

Тема 5. Теоретические основы производства и оборота человеческого капитала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **8 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Реферат, содержание которого соответствует теме исследовательской работы и раскрывает теоретический и аналитический вопросы, заявленные в теме и структуре реферата	10
Выступление с докладом, которое характеризуется грамотной речью и выразительностью; аргументированные ответы на вопросы слушателей и преподавателя	8
Презентация, которая соответствует содержанию реферата, характеризуется структурированностью и логичностью изложения его положений. Презентация содержит	7

самостоятельно оформленные иллюстрационные материалы (таблицы, рисунки), обобщающие и позволяющие сделать содержание реферата понятным для слушателей. Оформление презентации соответствует требованиям академической презентации	
Реферат, структура и оформление которого соответствует требованиям методических рекомендаций	5

Тема 5. Теоретические основы производства и оборота человеческого капитала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Решение кейса включает аргументированное и обоснованное управленческое решение	4
Решение кейса обосновано с позиции категориального аппарата и методологии современных теорий человеческого капитала	3
Участие в обсуждении решений кейсов	3

Тема 6. Институциональные аспекты воспроизводства человеческого капитала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Тест с одним правильным вариантом ответа (максимальный балл)	30
Тест с одним правильным вариантом ответа (проходной балл)	15

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
--------------------	--------------------------------------	---

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>	<p>Тема 8. Методический подход к оценке человеческого капитала Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает теории человеческого капитала, структуру человеческого капитала, методы его оценки, особенности воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); специфику применения методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.</p>
<p>ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>	<p>Тема 9. Оценка эффективности инвестиций в образование Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Умеет оценивать эффективность инвестиций в человеческий капитал с позиции экономических, социальных критериев, внешних эффектов; владеет навыками выполнения расчетной работы по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал, обоснования ее результатов с позиции современных теорий человеческого капитала и представления результатов работы в соответствии с установленным образцом</p>
<p>ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>	<p>Тема 9. Оценка эффективности инвестиций в образование Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает методы оценки и умеет оценивать эффективность инвестиций в человеческий капитал</p>
<p>ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>	<p>Тема 10. Инвестиции в здоровье как показатель качества человеческого капитала Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Владеет способностью оценивать и прогнозировать качественные и количественные характеристики персонала в соответствии с концепцией управления человеческими ресурсами организации.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>	<p>Тема 11. Человеческий капитал и трудовая мобильность Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знает теории человеческого капитала, структуру человеческого капитала, методы его оценки, особенности воспроизводства на различных уровнях хозяйствования (страна, регион, фирма, домашнее хозяйство); специфику применения методов оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Умеет оценивать эффективность инвестиций в человеческий капитал с позиции экономических, социальных критериев, внешних эффектов. Владеет способностью оценивать и прогнозировать качественные и количественные характеристики персонала в соответствии с концепцией управления человеческими ресурсами организации.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 8. Методический подход к оценке человеческого капитала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Эссе, содержащее аргументированную точку зрения по заданной теме размышления, обоснованные выводы, закономерности в развитии рассматриваемых социально-экономических явлений, выявленные автором.	5
Эссе, удовлетворяющее требованиям к оформлению работы и соответствующее критерию оригинальности текста (уровень оригинальности текста не менее 60% в системе "Антиплагиат ВУЗ")	3
Эссе, содержащее аргументированную точку зрения по заданной теме размышления.	2

Тема 9. Оценка эффективности инвестиций в образование

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
-----------------------	-------

Составлена сводная таблица оценки эффективности инвестиций в образование, в целом корректно рассчитаны сводные показатели, которым студент в ходе защиты может дать определение и пояснить их значение с несущественными погрешностями, построены графические модели по итогам расчетов, содержащие незначительные неточности.	10
Самостоятельно и корректно построенные графические модели по итогам выполненных расчетов	5
Уверенные ответы на вопросы по содержанию работы, алгоритму расчетов и построению графических моделей	5

Тема 9. Оценка эффективности инвестиций в образование

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Решение задачи, отражающей владение студентом методами оценки эффективности инвестиций в образование	5
Моделирование эффективности инвестиций в образование (построение модели по заданию преподавателя и ее описание)	5

Тема 10. Инвестиции в здоровье как показатель качества человеческого капитала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **8 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Реферат, содержание которого соответствует теме исследовательской работы и раскрывает теоретический и аналитический вопросы, заявленные в теме и структуре реферата	10
Выступление с докладом, которое характеризуется грамотной речью и выразительностью; аргументированные ответы на вопросы слушателей и преподавателя	8
Презентация, которая соответствует содержанию реферата, характеризуется структурированностью и логичностью изложения его положений. Презентация содержит самостоятельно оформленные иллюстрационные материалы (таблицы, рисунки), обобщающие и позволяющие сделать содержание реферата понятным для слушателей. Оформление презентации соответствует требованиям академической презентации	7
Реферат, структура и оформление которого соответствует требованиям методических рекомендаций	5

Тема 11. Человеческий капитал и трудовая мобильность

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Тест с одним правильным вариантом ответа	20
Решение кейса включает аргументированное и обоснованное управленческое решение	5
Решение кейса обосновано с позиции категориального аппарата и методологии современных теорий человеческого капитала	5

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 42 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 42 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом	Тема 14. Корпоративное обучение и механизмы активного развития Защищаемое контрольное мероприятие	Знает виды и способы мотивации персонала организации, теории лидерства и особенности их применения для решения прикладных управленческих задач.
ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом	Тема 17. Специфика формирования человеческого капитала в нефтегазовом секторе экономики Защищаемое контрольное мероприятие	Умеет применять основные теории лидерства и мотивации для решения управленческих задач на основе концептуальных положений теории управления человеческими ресурсами организации с использованием современных технологий управления персоналом.
ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом	Тема 17. Специфика формирования человеческого капитала в нефтегазовом секторе экономики Необъективируемое контрольное мероприятие	Владеет навыками реализации основных приемов, способов и методов стимулирования работников к более производительному использованию человеческого капитала с целью повышения эффективности деятельности организации; оценки эффективности использования человеческого капитала в организации.

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.3 способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p> <p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 18. Управление человеческим капиталом в нефтегазовом секторе экономики</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знает теоретико-методические основы теорий человеческого капитала, умеет решать прикладные задачи на основе теорий лидерства и мотивации, владеет инструментарием выполнения экономических расчетов</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 14. Корпоративное обучение и механизмы активного развития

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
Выступление с докладом, которое характеризуется грамотной речью и выразительностью	7
Презентация, которая соответствует содержанию статьи, характеризуется структурированностью и логичностью изложения ее положений. Презентация содержит самостоятельно оформленные иллюстрационные материалы (таблицы, рисунки), обобщающие и позволяющие сделать содержание статьи понятным для слушателей. Оформление презентации соответствует требованиям академической презентации	5
Полнота изложения содержания статьи в презентации и докладе согласно рекомендуемому плану	3
Владение навыками научной дискуссии, грамотные и аргументированные ответы на вопросы слушателей и преподавателя	3
Самостоятельный поиск научной статьи для доклада	2

Тема 17. Специфика формирования человеческого капитала в нефтегазовом секторе экономики

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Дано правильное и обоснованное с позиции категориального аппарата и подходов современных теорий человеческого капитала решение кейса	20
Разработка авторского кейса по материалам научной статьи	10
Дано решение кейса, содержащее ошибки и/или неточности в применении категориального аппарата и подходов современных теорий человеческого капитала	5

Тема 17. Специфика формирования человеческого капитала в нефтегазовом секторе экономики

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Решение кейса включает аргументированное и обоснованное управленческое решение	4
Решение кейса обосновано с позиции категориального аппарата и методологии современных теорий человеческого капитала	3
Участие в обсуждении решений кейсов	3

Тема 18. Управление человеческим капиталом в нефтегазовом секторе экономики

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним правильным ответом	30
Кейс с вопросом, на который необходимо дать лаконичный аргументированный ответ в объеме 3-8 предложений, включающий аргументированное управленческое решение, учитывающее специфику управления человеческим капиталом.	5
Решение задачи	3
Миникейс с вопросом открытого типа, ответ на который позволяет оценить знания категориального аппарата и основ и базовых предпосылок теории человеческого капитала. Ответ на миникейс составляет 1-2 предложения.	2