Международный Банковский Институт имени Анатолия Собчака

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ БАНКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ АНАТОЛИЯ СОБЧАКА

СОГЛАСОВАН

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2025 г. № 7)

УТВЕРЖДЕН

приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «30» декабря 2025 г. № 59

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Инвестиции в человеческие ресурсы

направление подготовки
43.03.03 Гостиничное дело

направленность (профиль)
Управление в гостиничном бизнесе

уровень образования
высшее образование - бакалавриат

форма обучения
очная

год набора
2026

Санкт-Петербург
2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат
029D2AE30011B46997424A3587152A1CB0
Действителен с 18.03.2026 по 18.06.2027
Владелец АНО ВО "МБИ ИМЕНИ АНАТОЛИЯ СОБЧАКА"

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ 4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ 5
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА 6
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 6
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ: 6
5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ 7
5.3 ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА Рефератов 16
5.4 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ 19
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ... 23
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ 24
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ 27
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ 27

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

1. Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-3 Способен управлять текущей деятельностью департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса и/или предприятия питания	ПК-3.2. Способен контролировать выполнение плановых показателей и стандартов работы подразделений, анализировать результаты деятельности, выявлять отклонения и принимать корректирующие управленческие решения для обеспечения бесперебойной работы департамента (службы, отдела).	**Знать:** систему плановых и нормативных показателей работы подразделений с учётом специфики инвестиций в человеческие ресурсы (KPI персонала, показатели вовлечённости и текучести, нормы нагрузки, стандарты обслуживания, целевые показатели по обучению и развитию), методы контроля и оценки эффективности работы персонала (оценка по KPI, 360°, ассессмент-центры, ключевые HR-метрики), стандарты и регламенты деятельности подразделений (SOP, должностные инструкции, программы адаптации и обучения), типовые причины отклонений в выполнении планов (кадровые, мотивационные, организационные, технологические), методики анализа результатов деятельности подразделений и HR-аналитики (план-факт-анализ, корреляционный анализ показателей эффективности и вовлечённости, анализ причин текучести), порядок принятия и оформления корректирующих управленческих решений в кадровой сфере, отраслевую специфику организации труда в индустрии гостеприимства и общественного питания (сменность, пиковые нагрузки, сезонность), трудовое законодательство и локальные нормативные акты, регулирующие управление персоналом, подходы к формированию бюджета на развитие персонала и оценке возврата инвестиций в обучение (ROI по HR-проектам). **Уметь:** контролировать выполнение плановых показателей и соблюдение стандартов работы подразделений, сопоставлять фактические результаты с нормативами по кадровым и операционным метрикам, выявлять отклонения по ключевым параметрам (производительность, качество сервиса, текучесть, вовлечённость, выполнение планов обучения), анализировать причины отклонений с учётом факторов загрузки, квалификации, мотивации и обеспеченности персоналом, оперативно принимать управленческие решения для устранения сбоев (корректировка графиков, перераспределение нагрузки, запуск программ обучения или наставничества, изменение системы мотивации), оценивать эффект от корректирующих мер по HR- и операционным показателям, выстраивать приоритеты действий при одновременном возникновении нескольких проблем, формировать аналитические выводы и рекомендации по стабилизации работы подразделений и повышению эффективности инвестиций в персонал, согласовывать корректирующие мероприятия с профильными службами и контролировать их исполнение, адаптировать планы по развитию персонала под текущую операционную ситуацию (сезонные колебания, мероприятия, форс-мажоры), учитывать требования трудового законодательства и корпоративной политики при принятии управленческих решений. **Владеть навыками:** проведения план-факт-анализа и выявления отклонений по основным HR- и операционным показателям подразделений (текучесть, абсентеизм, выполнение норм выработки, соблюдение стандартов сервиса, доля обученного персонала), использования инструментов контроля выполнения стандартов (чек-листы, журналы учёта, системы тайм-трекинга, HRIS,

		PMS/HR-модули), расчёта и анализа HR-метрик и показателей эффективности труда (коэффициент использования рабочего времени, процент выполнения норм, трудоёмкость операций, выработка на сотрудника, стоимость найма, срок выхода на эффективность), применения методов HR-аналитики и анализа данных (сводные таблицы, графики динамики, диаграммы Парето, причинно-следственные схемы, корреляции между вовлечённостью и производительностью) для определения корневых причин отклонений, разработки и реализации корректирующих действий в кадровой сфере (программы обучения, наставничество, адаптация графиков, изменение системы KPI и мотивации), координации взаимодействия подразделений при устранении отклонений и нормализации работы, оформления управленческих решений и распоряжений по кадровым вопросам (служебные записки, приказы, корректировки графиков, планы обучения), ведения оперативной отчётности и журналов контроля по выполнению норм и стандартов, проведения экспресс-оценки эффективности принятых мер по стабилизации работы подразделения и возврату инвестиций в персонал, разрешения конфликтных ситуаций и перераспределения нагрузки в условиях высокой операционной активности, применения методов приоритизации (матрица срочности/важности, скоринг задач) для принятия управленческих решений в режиме реального времени, работы с HR-системами и учётными инструментами для мониторинга загрузки персонала, соблюдения норм труда и оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

1.2. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции

- Знать: – основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал
- Умеет: Анализировать источники инвестиций в человеческий капитал
- Владеет: Навыками анализа источников инвестиций в человеческий капитал

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Таблица – 1.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости / промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 1. Основные понятия инвестиционного анализа	Текущий контроль	Сущность, роль, экономическое содержание и значение инвестиций. Цели инвестирования. Предмет инвестирования. Классификация видов инвестиций. Источники инвестиций и особенностей инвестиционного климата в России. Нормативно-правовая база РФ. Объект и субъект вложений. Основные инвестиционные инструменты.	ДП – доклад с презентацией, Т – тест	устная/ письменная
Тема 2. Инвестиционный процесс	Текущий контроль	Понятие и структура инвестиционного процесса. Участники инвестиционного процесса. Классификация инвесторов. Инвестиции, осуществляемые в формей капитальных вложений. Сущность и классификация капитальных вложений. Структура и содержание инвестиционного анализа. Цели, задачи, этапы	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат	Устная письменная

		инвестиционного анализа. Анализ эффективности проектов. Перспективный и ретроспективный анализ инвестиций.	диспут	
Тема 3. Человеческий капитал	Текущий контроль	История возникновения понятия «человеческий капитал», основоположники. Основы теории человеческого капитала. Виды человеческого капитала. Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Индекс развития человеческого потенциала. Теория "фильтра": трактовка образования как средства отбора средств или сигнализации.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат диспут	Письменная Устная
Тема 4. Инвестиции в развитие человеческого капитала	Текущий контроль	Жизненные циклы формирования и накопления индивидуального человеческого капитала. Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала. Человеческий капитал организации. Основные задачи формирования человеческих ресурсов организации с учетом теории человеческого капитала	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат диспут	Устная письменная
Тема 5. Человеческий капитал как источник доходов индивидов и организаций	Текущий контроль	Человеческий капитал – основа трудовых доходов в инновационной экономике. Систем вознаграждений в России и за рубежом. Способы стимулирования труда на малых предприятиях.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум кейс Реферат диспут	Устная письменная
Тема 6. Оценка эффективности инвестиций в человеческие ресурсы	Текущий контроль	Эффективность – понятие и показатели оценки. Методы оценки эффективности. Методика Д. Филипса. Наставничество и его возможности в развитии человеческого капитала	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат диспут	Письменная устная
Все темы и разделы:	**Промежуточная аттестация**	Обобщенные результаты обучения по овладению теоретическими знаниями и практическими навыками	Т – тест (1-30)	Письменная

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений выражается в пятибалльной системе.

Таблица 3.1 – Текущий контроль

№ п/п	Виды работ	Критерии оценивания			
		Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение	Отсутствие участия в обсуждении, решении,	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения,	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное

	индивидуальных практических задач	неправильное решение		правильное решение с отдельными замечаниями	решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица 3.2 – Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции

Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
Компетенция не освоена. Обучающийся не показывает знания, входящие в состав компетенции, не понимает их необходимость и/или не может их применять	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица 4.1 –. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
Неудовлетворительно (2 балла)	Демонстрирует непонимание проблемы, не восприятие материала. Работа незакончена и/или это плагиат
Удовлетворительно (3 балла)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер
Хорошо (4 балла)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения
Отлично (5 баллов)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1 Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Доклад с презентацией	Инвестиции: сущность, классификация, структура. Инвестиционная деятельность: сущность, субъекты, объекты. Инвестиционный климат. Инвестиционные проекты и методы оценки их эффективности. Финансирование инвестиционных проектов. Государственное регулирование инвестиционной деятельности.
коллоквиум	Человеческий капитал. Понятие. Виды человеческого капитала. Его роль в новой экономике и развитии фирмы. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.

	Подходы к оценке человеческого капитала. Человеческий капитал в концепциях классического и неоклассического направления. Человеческий и социальный капитал: общее и особенное. Роль социального капитала в формировании человеческого капитала. Направления разработок теорий человеческого капитала
реферат	Производительность труда и факторы ее повышения. Эффективность инвестирования в человеческий капитал. Методы оценки эффективности. Применение показателей NRV,IRR,ROR при оценке эффективности различных видов человеческого капитала. Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала. Методы оценки эффективности инвестирования в персонал
кейс	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
диспут	Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала. Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров. Инвестирование в систему здравоохранения как фактор поддержания человеческого капитала. Инвестирование в систему мобильность рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала. Основные показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал.
задания	1 ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА. 2 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА. 3 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ 4 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ 5 КАПИТАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
Круглый стол	Уровни управления. Методы управления человеческим капиталом. Система мотивации. Методы оценки эффективности инвестирования в кадровый резерв. Инвестиционные затраты для различных уровней инвестирования в кадровый резерв.
Тест	Темы тестовых заданий: Тема 1. Основные понятия инвестиционного анализа Тема 2. Инвестиционный процесс Тема 3. Человеческий капитал Тема 4. Инвестиции в развитие человеческого капитала Тема 5. Человеческий капитал как источник доходов индивидов и организаций Тема 6. Оценка эффективности инвестиций в человеческие ресурсы

5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Первая контрольная точка - в форме доклада (письменная).

Темы докладов: Темы докладов с презентацией

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

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более пяти докладов с презентацией. Критерии оценки одного доклада с презентацией: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

Методические указания по написанию доклада с презентацией. Требования, предъявляемые к докладу с презентацией:

1. Объем доклад не должен превышать 5-8 страниц. Печать производится через 1,5 интервала, размер шрифта 14, с выравниванием по ширине. Левое поле листа 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее 20 мм. Текст должен оформляться абзацами с отступом 1,25 см.
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Доклад должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац доклад должен содержать только одну основную мысль.
6. Доклад должен показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Доклад должен содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

контрольная точка - в форме теста (письменная).

1. Теория человеческого капитала получила общественное признание и удостоена нобелевской премии:
а) да;
б) нет.
2. Концепция человеческого капитала имеет большое значение для исследования проблем экономического роста:
а) да;
б) нет.
3. Производственные способности человека были впервые оценены У. Петти:
а) да;

б) нет.
4. А. Маршалл утверждал, что:
а) персональный капитал аналогичен вещественному;
б) человеческий капитал тождественен социальному;
в) персональный капитал адекватно отражает способности человека, используемые им в производстве товаров и услуг.
5. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в рамках:
а) неоклассического направления;
б) кейнсианства;
в) институционализма.
6. Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был:
а) Т. Шульц;
б) М. Блауг;
в) Кендрик;
г) Э. Энгель.
7. Разработка теории человеческого капитала играет важную роль в решении проблем:
а) неравенства доходов;
б) дифференциации заработной платы;
в) экономического роста;
г) дискриминации на рынке труда;
в) все перечисленные.
8. С резкой критикой теории человеческого капитала выступают представители:
а) неоклассического направления;
б) теории фильтра;
в) левой радикальной политэкономии.
9. Человеческий капитал – совокупность физических способностей человека:
а) да;
б) нет.
10. Человеческий капитал отделим от носителя:
а) да;
б) нет.
11. Человеческий капитал является более мобильным, чем физический:
а) да;
б) нет.
12. Человеческий капитал не отличается от вещественного:
а) да;
б) нет.
13. Человеческий капитал отличается от физического по степени ликвидности:
а) да;
б) нет.
14. Человеческий капитал может:
а) изнашиваться;
б) накапливаться;
в) приносить высокий доход;
г) ничего из перечисленного;
д) а, б, в.
15. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:
а) экономических;
б) социальных;
в) политических;
г) всех перечисленных.

16. Человеческий капитал – это:
а) стоимость рабочей силы;
б) ценность человека;
в) стоимость жизни;
г) все перечисленные;
д) ничего из перечисленного.
17. Оценка человеческого капитала предусматривает:
а) стоимостные методы;
б) количественные методы;
в) производственные методы.
18. Комбинированный метод оценки человеческого капитала был предложен:
а) Э. Энгелем;
б) Т. Витстейном;
в) Г. Беккером.
19. В рамках монетаристского подхода человеческий капитал используется для определения:
а) дискреционного дохода;
б) перманентного дохода;
в) подоходного дохода.
20. Инвестирование в человеческий капитал осуществляется только на уровне государства:
а) да;
б) нет.
21. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на получение образования:
а) да;
б) нет.
22. В вещественным инвестициям относятся затраты на медицинские услуги:
а) да;
б) нет.
23. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:
а) получение образования;
б) медицинские услуги;
в) поиск информации;
г) мобильность;
д) все перечисленное;
е) ничего из перечисленного.
24. К невещественным инвестициям Дж. Кендрик относил затраты на:
а) специальную подготовку;
б) переезд на другое место жительства;
в) покупку книг;
г) приобретение производственного оборудования.
25. К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят:
а) упущенные заработки;
б) расходы на покупку книг;
в) оплату обучения.
26. Прямые затраты включают:
а) оплату обучения;
б) умственные затраты на сдачу экзаменов;
в) транспортные расходы во время обучения.
27. При обосновании отсутствия необходимости оплаты общего образования со стороны предпринимателя неоклассики используют правило:
а) MRP>= MRC;

б) MRR< MRC;
в) MRP>MC;
г) MRP>VC,
где – предельный продукт в денежном выражении;
MRC – предельные издержки на ресурс;
MC – предельные издержки;
VC – переменные издержки.
28. Инвестиции в здравоохранение способствуют:
а) повышению качества человеческого капитала;
б) поддержанию и сохранению человеческого капитала;
в) деструктивному изменению человеческого капитала.
29. Распространенной формой индивидуального инвестирования в человеческий капитал является:
а) медицинское страхование;
б) оплата медицинских услуг;
в) рекреационные расходы;
г) все перечисленное;
д) ничего из перечисленного.
30. Чистая приведенная стоимость должна быть положительной величиной:
а) да;
б) нет.
31. Инвестировать в человеческий капитал стоит, если величина IRR меньше, чем доходность альтернативного средства:
а) да;
б) нет.
32. Значение NPV будет тем выше, чем ниже прямые и косвенные затраты на получение образования:
а) да;
б) нет.
33. К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят:
а) чистую приведенную стоимость;
б) срок окупаемости;
в) индекс рентабельности.
34. При оценке показателя IRR учитывается:
а) неденежные факторы;
б) безопасность рабочего места;
в) уровень инфляции.
35. Норма отдачи человеческого капитала (ROR) отражает:
а) природные способности человека;
б) интеллектуальный потенциал индивида;
в) нравственность и ответственность работника;
г) все перечисленное;
д) ничего из перечисленного.

Инструкция по выполнению. Выбрать один правильный ответ

Критерии оценивания: • 5 баллов выставляется, если обучающийся ответил правильно на 100-85% заданий теста; • 4 балла выставляется, если обучающийся ответил на 84-69 % заданий; • 3 балла выставляется, если обучающийся ответил на 68-50% заданий; 2 балла выставляется, если обучающийся ответил менее, чем на 50 % заданий.

Контрольная точка - в форме диспут (устная).

1. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ.

2. Понятие и сущность человеческого капитала
3. Особенности, виды и свойства человеческого капитала.
4. Структура человеческого капитала.
5. Индивидуальный человеческий капитал.
6. Человеческий капитал предприятия.
7. Национальный человеческий капитал.
8. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.
9. Формирование человеческого капитала на уровне семьи.
10. Развитие человеческого капитала в производственных условиях.
11. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом
12. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами.
13. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
14. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
15. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики
16. Эффективное управление человеческими ресурсами: направления, принципы.
17. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
18. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили
19. Система показателей оценки человеческого капитала
20. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия
21. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии
22. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования
23. Виды инвестиций в человеческий капитал
24. Особенности инвестирования в человеческий капитал.
25. Основные подходы предприятий к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
26. Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.
27. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Критерии оценивания:

Представление точки зрения. Оценивается чёткость речи, использование заметок, убедительность предложений, а также владение собой: непринуждённость, установление зрительного контакта с аудиторией, уважительное отношение к оппонентам.

Стратегия выступления. Оценивается организация речи и риторика: тщательность и целенаправленность аргументации, использование времени, убедительные формулировки.

Содержание. Оценивается качество доказательств и эффективность опровержений. Например, логическая и фактическая обоснованность аргументов, защита от контраргументов.

Командная работа. Оценивается сплочённость команды, их поведение: хорошая ли работа вместе, проявление уважения к оппонентам.

Обмен мнениями. Оценивается, предлагали ли участники конструктивные советы оппонентам, с какой вежливостью они делились отзывами.

Глубина поставленных и рассмотренных вопросов. Также важно оценить, насколько верными были ответы и качество этих ответов.

Активность и глубина подготовки отдельных подгрупп, участников и занятия в целом**.**

Контрольная точка в форме коллоквиума (устная).

Вопросы для коллоквиума

Тема: 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: Особенности человеческого капитала

1. Перечислите известные вам виды человеческого капитала. Дайте краткую характеристику каждого вида.

2. Важность капитала здоровья и инвестии 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: 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: 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: 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: 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 выработки 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: 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: 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?

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более двух ответов на вопросы к коллоквиуму. Критерии оценивания одного ответа: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете

Контрольная точка - в форме заданий (письменная).

Практические занятия

1 ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Эволюция теории человеческого капитала. Человеческий капитал: понятие и особенности. Виды человеческого капитала.

2 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала. Жизненный цикл человеческого капитала. Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана.

3 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ

Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на

персонал. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов. Комбинированный

метод Т. Витстейна. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Индекс развития человеческого потенциал. Метод натуральных показателей.

4 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал. Виды инвестиций в человеческий капитал. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.

Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала

5 КАПИТАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Метод капитализации деловой репутации (гудвилла). Метод оценки активов человеческого капитала на основе капитализации неприобретенного «гудвилла». Метод капитализации исторических затрат.

Метод, основанный на оценке затрат на замещение. Модель чистой выгоды В. Морсе. Модель текущей стоимости будущих доходов Лева – Шварца. Модели, основанные на нефинансовых показателях

Критерии оценивания. «отлично» – студент правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы; «хорошо» – студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов; «удовлетворительно» – студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей; «неудовлетворительно» – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неточностей

Контрольная точка - в форме кейса (письменная).

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 25млрд 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

Критерии оценивания. «отлично» – студент правильно выполнил задание. Показал отличные

владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы; «хорошо» – студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов; «удовлетворительно» – студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей; «неудовлетворительно» – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неточностей

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

Примерный список тем рефератов:

1.Приведите определения информационной экономики и их сравнительный анализ. Раскройте сущностное содержание экономики знаний.
2.Выделите качественные характеристики информационной экономики возможно выделить. Дайте определение и раскройте признаки информационного общества.
3.Раскройте характеристики информационно- технологической парадигмы. Поясните содержание термина «Интеллектуальное производство». Роль интеллектуальных продуктов в современной рыночной экономике
4.Поясните истоки возникновения теории человеческого капитала.
5.Раскройте феномен человеческого капитала согласно научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца.
6.Дайте определение трех видов человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний).
7.Раскройте сущностное содержание трактовок человеческого капитала в научных трудах современников. Опишите уровни анализа человеческого капитала, выделите признаки человеческого капитала.
8.Роль человеческого капитала в современном менеджменте.
9.Виды социального капитала организации. Свойства социального капитала организации.
10.Субъектная структура человеческого капитала организации.
11.Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как индивида. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена домохозяйства. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена организации. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена общества.
12.Базовая субъектная структура человеческого капитала. Производная субъектная структура человеческого капитала.
13.Человеческий капитал в теории социального времени по Б.В. Корнейчуку.
14.Объектная структура человеческого капитала – институциональный капитал и трудовой капитал.
15.Понятие информации. Основные черты информации. Свойства информации. Понятие знания. Ключевые свойства знаний.
16.Дайте определение понятию «интеллектуальный капитал». Раскройте сущность интеллектуального капитала организации. Раскройте сущностное содержание понятия «интеллектуальные ресурсы личности».
17.Раскройте структуру интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту. (Человеческий капитал. Организационный капитал. Капитал отношений).
18.Человеческий капитал как часть интеллектуального капитала организации, пути развития человеческого капитала, организационного капитала, капитала отношений.

19.Инвестиции в человеческий капитал организации, виды инвестиций в человеческий капитал.
20.Особенности инвестирования в человеческий капитал организации. Способы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.
21.Интеллектуальная собственность как феномен. Объекты нематериальных активов, охраняемые законодательно.
22.Деловая репутация как составляющая интеллектуального капитала организации.
23.Интеллектуальный капитал и физический капитал: общее и особенное.
24.Товарный знак и репутация как составляющие потребительского (капитала отношений) капитала организации.
25.Сущность эмоционального капитала организации.
26.Нетрадиционный объект интеллектуальной собственности – коммерческая тайна.
27.Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).
28.Сущностное содержание феномена «управление человеческим капиталом (УЧК)».
29.Покажите взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК.
30.Основные задачи УЧР, определение всеобъемлющих и конкретных стратегий УЧР. Структура компетенции специалиста по ЧР И ЧК.
31.Основные вопросы, решаемые УЧК. Стратегия УЧК.
32.Отчетность по человеческому капиталу.
33.Управление талантами как управление человеческим капиталом организации. Элементы управления талантами. Стратегии привлечения.
34.Раскройте понятие измерения человеческого капитала. Каковы причины интереса к измерениям человеческого капитала организации?
35.Перечислите основные элементы измерений человеческого капитала организации.
36.Назовите основные методы и средства измерения человеческого капитала организации.
37.Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта
38.Модель организационной эффективности работы — Mercer HR Consulting. Метод измерения человеческого капитала — Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
39.Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации.
40.Поясните представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.
41.Раскройте Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.
42.Понимание термина «управление знаниями».
43.Методологические подходы к управлению знаниями.
44.Место функции управления знаниями в комплексе стандартных функций управления.
45.Эволюция процесса управления знаниями.
46.Содержание процесса управления знаниями.
47.Стратегии управления знаниями персонала организации.
48.Феномен обучающейся организации.
49.Сущностное содержание организационного научения.
50.Мотивация к внедрению в организации управления знаниями персонала.
51.Перечислите основные группы технологий управления знаниями персонала организации.
52.Информационные технологии управления знаниями.

53.Технологии изменения организационной культуры в рамках реализации проекта по управлению знаниями персонала.

54.Анализ культуры организации. Как происходит формирование культуры «нового» типа. Обозначьте положительные аспекты культуры организации в аспекте управления знаниями.

55.Анализ неформальных групп и их лидеров.

56.Структуры управления знаниями персонала организации.

57.«Сообщества практики», вклад Сообществ практики в бизнес компаний. Предназначение «Сообщества Развития».

58.Перечислите категории работников, работающих со знаниями организации. Перечислите основные обязанности профессиональных работников со знаниями (по должностям).

59.Раскройте сущностное содержание механизма управления знаниями в трактовке автора. Перечислите и раскройте содержание основных этапов управления знаниями.

60.Оценка эффективности реализации проекта по управлению знаниями персонала в организации.

Методические рекомендации по написанию реферата**, требования к оформлению**

Реферат (от лат. refero – сообщаю) – краткое изложение в письменном виде научно-исследовательской работы студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным, а изложение материала должно носить проблемно-тематический характер.

Каждая работа, носящая реферативный характер, должна быть оформлена в соответствии с Государственным Образовательным Стандартом (ГОСТ).

Структура работы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение (указывается актуальность, цель, задачи);
- не менее 3х глав;
- выводы (личное мнение);
- приложения (если есть);
- список используемой литературы.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы.

Во введении обязательно должны быть указаны следующие параметры: тема реферата; предмет и объект исследования; цель; задачи; актуальность; методы исследования.

В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора.

В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы.

Требования к оформлению работы:

- объём 15-20 страниц;
- поля – по 2 см сверху и снизу, 3 см – слева, 1,5 см – справа;
- выравнивание текста по ширине;
- номера страниц – внизу страницы, справа; номер на первой странице не указывается;
- шрифт – «Times New Roman»;
- основной текст – 14 кегль, междустрочный интервал – 1,5 (основной текст, между абзацами);
- абзацный отступ – 1,25;
- расстановка переносов не применяется;
- все лишние пробелы убираются, между словами должен быть только один пробел;

знаки препинания (за исключением тире) ставятся сразу же за предваряющим его словом без пробела;

- ссылки – затекстовые (вынесенные за текст реферата и оформленные как список использованной литературы в алфавитном порядке), использование автоматических постраничных ссылок не допускается;
- не менее 5 источников;
- ссылки оформляются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 (приложение 2);
- для связи с текстом порядковый номер библиографической записи из списка литературы указывают в отсылке, которую приводят в квадратных скобках в строку с текстом. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста, в отсылке указывают порядковый номер и страницы, на которых помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой. Если отсылка содержит сведения о нескольких затекстовых ссылках, группы сведений разделяют знаком точка с запятой.

Критерии оценки реферата. При оценке реферата преподаватель руководствуется следующими критериями: – соответствие содержания текста выбранной теме; – наличие четкой и логичной структуры; – качество аналитической работы, проделанной при написании реферата; 12 – использование адекватных выбранной теме литературных источников; – самостоятельность, невторичность текста; – обоснованность сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели; – отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок; – соответствие оформления работы предъявляемым требованиям; – сдачи реферата в установленный срок.

5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы **7 семестр**

Итоговый тест (с ответами) для проверки сформированности компетенций

ПК-3 Способен управлять текущей деятельностью департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса и/или предприятия питания

1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ . Для определения количественной потребности в кадрах используются следующие методы:

а) по трудоемкости работ, основанный на данных о времени трудового процесса, нормам обслуживания;

б) по рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости;

в) по трудоемкости работ, нормам обслуживания, рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости.

Правильный ответ в

2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Потребность в кадрах формируется по следующим направлениям:

а) потребность на планируемый объем производства, покрытие внепланового выбытия;

б) покрытие предполагаемого (планового) выбытия персонала, увольнение по собственному желанию;

в) потребность на планируемый объем производства или услуг; покрытие планового выбытия кадров; покрытие внепланового выбытия персонала.

Правильный ответ в

3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Каково экономическое значение внедрения научных методов организации труда:

а) экономия живого и овеществленного труда;

б) повышение производительности труда и снижение себестоимости продукции, снижение темпа работы;

в) повышение работоспособности человека и снижение его утомляемости;

г) сохранение здоровья человека, повышение его настроения;

д) снижение нервно-психической нагрузки, уменьшение нервно-физического напряжения и

монотонности труда?

Правильный ответ б

4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Перечислите основные факторы, определяющие динамичность организации труда:

а) квалификация работников, стаж, возраст, пол;

б) внедрение новой техники и технологии, стаж работы по специальности, образование, профессиональная мобильность;

в) квалификация персонала, ответственность, изобретательность;

г) внедрение новой техники и технологии;

д) профессиональная мобильность, стаж работы, образование, условия труда.

Правильный ответ а

5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какие методы используются для измерения производительности труда: а) натуральный, трудовой и стоимостной; б) стоимостной, нормативный и плановый; в) трудовой, стоимостной и плановый; г) натуральный, межзаводской и стоимостной?

Правильный ответ а

6. Установите соответствие между видами аргументации:

Определите правильное соответствие между определением и термином

1. Труд
2. Коллективный договор
3. Дисциплинарный проступок
4. Время отдыха

А. это физическая или умственная деятельность человека, направленная на выполнение определенных задач или работ, обычно с целью создания продукта, предоставления услуги или достижения определенных целей.

Б. время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Г. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Правильный ответ1-А 2-В3-Г 4-Б

7. Установите правильную последовательность. **Установите порядок отстранения работника от работы**

А. Издать приказ об отстранении работника

Б. Ознакомить работника с приказом об отстранении под роспись

В. Зафиксировать факт нарушения работником трудовой дисциплины

Г. Отстранить работника от работы

Правильный ответ 1-В 2-Г 3-А 4-Б

8. Установите соответствие между допустимой продолжительностью рабочего времени в неделю и категорией работника

1.40 часов

2. 36 часов

3.35 часов

4.24 часа

А. Работник во вредных условиях труда

Б. Работники до 16 лет

В. Работники от 16 до 18 лет/работники-инвалиды

Г. Работник от 18 лет

Правильный ответ 1-Г 2-А Р3-В 4-Б

9. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. Труд, затраченный на создание средств производства (средств и предметов труда), за

пределами предприятия – это _____.

Правильный ответ овеществленный труд

1

0 **Правильный ответ** общественный труд

. 11. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Почему организация труда является наукой:

З а) содержит теоретические положения, направленные на рациональное соединение **а**предметов и средств труда с человеком, чтобы труд был эффективен, легок и приятен для человека;

к б) жестко регламентирует все элементы работы, устанавливая затраты времени для их **о**осуществления;

н в) стимулирует интенсивность труда, предусматривает рационализацию трудовых движений;

ч г) использует хронометраж как метод измерения трудовых процессов;

и д) способствует оздоровлению психологического климата в коллективе, пробуждает у **т**работника интерес к труду?

е **Правильный ответ б**

12. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Что представляет собой организация **ф**труда:

р а) процесс взаимодействия человека с предметами труда для изготовления продукции;

а б) система мер по соединению человека с орудиями труда для создания безопасных условий **з**труда;

у в) снижение монотонности труда и повышение темпа работы;

. г) комплекс мероприятий, направленных на соединение человека с орудиями и предметами труда, чтобы труд был эффективным, содержательным и интересным для человека;

О д) часть организации производства, направленная на экономию рабочего времени, **т**рациональное его использование, улучшение качества продукции

в **Правильный ответ** Б

е 13. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Какова социальная эффективность **т**внедрения научной организации труда:

а) повышение содержательности труда, его творческого характера, экономия живого труда;

с б) повышение привлекательности труда, его созидательного характера, экономия прошлого **л**труда;

е в) снижение нервно-физического напряжения и монотонности труда, экономия **д**общественного труда;

у г) совмещение профессий, функций, специальностей, внедрение многостаночного **е**обслуживания;

т д) повышение содержательности труда, его привлекательности и творческого характера?

Правильный ответ д

з 14. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Какие этапы включает в себя процесс **а**планирования на предприятии:

п а) оценку наличия ресурсов, оценку будущих потребностей, разработку программы развития **к**адров;

с б) составление конкретных графиков, прогноз численности кадров, оценку качества труда **а**персонала;

т в) мероприятия по найму, подготовке и продвижению работников; оценку будущих **н**отребностей.

Правильный ответ А

с 15. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Стадии планирования кадров **м** следующие:

а а) классификация кадров, их оперативный статистический анализ;

л б) полный статистический анализ наличных кадров, прогнозирование потребности в **е**персонале;

н в) составление программы развития персонала; классификация кадров по полу, возрасту, **ь**стажу работы и квалификации.

к

о

й

Правильный ответ б

16. Установите правильную последовательность. действий при привлечении работника к дисциплинарной ответственности

А. Издать приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания

Б. Создать комиссию для исследования обстоятельств проступка

В. Ознакомить работника под роспись с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности

Г. Затребовать от работника письменное объяснение.

Правильный ответ 1-Г 2-Б 3-А 4-В

17. Установите соответствие между наименованием характеристик производственной стратегии (список 1) и их содержанием (список 2): Список 1 Список 2 1 объект производственной стратегии а производственная структура предприятия, технология производства, номенклатура выпускаемой продукции, инновации 2 предмет производственной стратегии б организационные, экономические и управленческие взаимоотношения, возникающие между людьми в процессе производства товаров и услуг 3 элементы производственной стратегии в временные рамки осуществления анализа деятельности предприятия г процесс организации и управления производством

Правильный ответ 1г, 2б, 3а

18. Установите правильную последовательность. разработки и реализации планирования на предприятии: 1 Подготовка прогноза, составление и утверждение плана, доведение плана до исполнителей 2 Мониторинг выполнения плана 3 Обоснование целей планирования и сбор информации 4 Проведение экономического анализа 5 Выполнение плана исполнителями

Правильный ответ 3, 4, 1, 5, 2

19. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже:? Система мер, обеспечивающая трудовую деятельность, с целью повышения производительности и эффективности живого труда, достижения наиболее полного использования средств производства (овеществленного труда) – это _____.

П

20. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. … Функция организации труда, которая состоит в создании благоприятных и безопасных условий труда, установлении рационального режима труда и отдыха, – это _____.

П

Инструкция по выполнению. При ответе на вопросы:

Выбрать один правильный ответ. Дополнить фразу, сопоставить, установить последовательность

Вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену

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. Поняте "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?

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках

проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами института.

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги текущей аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине.

Промежуточная аттестация обучающихся института является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием пятибалльной системы оценки знаний обучающихся.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 5 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 30. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких

обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– визуально-кинестетические; – аудио-визуальные; – аудиально-кинестетические; – аудио-визуально-кинестетические.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации

обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		**Образовательные ресурсы**				
		Электронные				**Печатные**
		мультимедиа	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л. Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**
С нарушениями зрения	– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, Графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее

	обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа. Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются