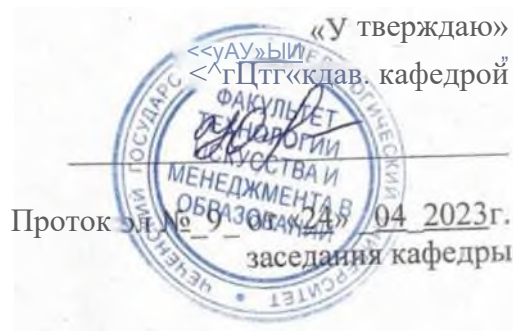


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Байханов Исмаил Баутдинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.07.2023 13:44:44
Уникальный программный ключ:
442c337cd125e1d014f62698c9d813e502697764

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В ОБРАЗОВАНИИ»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.03.01 Стратегическое управление человеческим капиталом и талантами

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

44.04.01 Педагогическое образование

(код и направление подготовки)

Профиль подготовки

«Сопровождение и развитие одаренных детей и талантливой молодежи»

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Год набора -2023

Грозный, 2023

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Стратегическое управление человеческим капиталом и талантами» (Б1.В.ДВ.03.01) относится к дисциплинам по выбору и входит в 4 профильный модуль Университетской академической мобильности, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 учебного плана подготовки магистра согласно ФГОС ВО по направлению 44.04.01 - Педагогическое образование.

1.2. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование и развитие компетенций обучающихся с использованием комплекса методов стратегического и оперативного анализа в области целостного представления об интеллектуальных ресурсах как основе экономики нового типа, а также в области управления талантами в организации как целостной системы от привлечения до продвижения за счет исследования, организации и оценки управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента и образования.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора компетенции	Показатели достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде. УК-3.2. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей. УК-3.3. Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.)	Знает: - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять роль каждого участника в команде. Умеет: - учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей. - устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.)

1.4. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 З.Е. (144 академических часа)

	Кол-во академических часов	
	очно	заочно
4.1. Объем контактной работы обучающихся		8
4.1.1. аудиторная работа		8
В том числе:		
Лекции		2
Практические занятия, семинары, в том числе практическая подготовка		6
4.1.2. внеаудиторная работа		

В том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
курсовое проектирование/работа		
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся		96
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену		4

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Тематическое планирование дисциплины

№	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость в акад. часах		Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)							
				Лекции		Практич. занятия		Лаб. занятия		Сам. работа	
		Очно	Заочн.	Очно	Заочн.	Очно	Заочн.	Очно	Заочн.	Очно	Заочн.
1.	Тема 1. Человеческий капитал и его составляющие.		24	X	2	X	2	X	X	X	20
2.	Тема 2. Теории человеческого капитала.		22	X		X	2	X	X	X	20
3.	Тема 3. Классификация и виды человеческого капитала.		22	X		X	2	X	X	X	20
4.	Тема 4. Управление развитием человеческого капитала организации.		18	X		X		X	X	X	18
5	Тема 5. Управление знаниями и талантами как управление человеческим капиталом организации.		16	X		X		X		X	16
	<i>Курсовое проектирование/работа</i>		X	X	X	X	X	X	X	X	X
	<i>Подготовка к экзамену (зачету)</i>		4	X	X	X	X	X	X	X	4
	Итого		108	X	2	X	6	X	X	X	100

2.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины (дидактические единицы)
1)	Тема 1. Человеческий капитал и его составляющие.	Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации. Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала. Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца. Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории. Сущность и предназначение человеческого капитала организации. Элементы и признаки человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту (человеческий капитал, организационный капитал, капитал

		отношений).
2)	Тема 2. Теории человеческого капитала.	Становление и развитие теории человеческого капитала. Концепции человеческого капитала. Концепция национального человеческого капитала. Взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК. Особенности национального человеческого капитала России. Анализ основных доктрин организации трудовых отношений в организации как основа управления человеческим капиталом. Человеческий капитал в теории социального времени. Роль и значение теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем.
3)	Тема 3. Классификация и виды человеческого капитала.	Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Виды социального капитала организации. Составляющие индивидуального человеческого капитала. Составляющие человеческого капитала предприятия. Составляющие национального человеческого капитала. Формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала. Человеческий капитал организации. Три вида человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний). Субъектная структура человеческого капитала организации. Человеческий капитал личности как индивида. Человеческий капитал личности как члена организации
4)	Тема 4. Управление развитием человеческого капитала организации.	Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации. Современные технологии в области развития человеческого капитала организации. Мероприятия по развитию человеческого капитала организации. Управление обучением персонала как развитие человеческого капитала организации. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили. Управление карьерой как способ формирования и развития человеческого капитала организации компетенций. Вовлечение работников в управление и делегирование полномочий как способ развития персонала.. Стратегии привлечения. Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации. Механизмы формирования команды. Особенности поведения в команде. Вовлечение работников в управление и делегирование полномочий как способ развития персонала. Современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации и активизации инновационной активности. Анализ неформальных групп и их лидеров. Параметры оценки эффективности команды
5)	Тема 5. Управление знаниями и талантами как управление человеческим капиталом организации.	Понимание термина «управление знаниями». Методологические подходы к управлению знаниями. Место функции управления знаниями в комплексе стандартных функций управления. Эволюция процесса управления знаниями. Содержание процесса управления знаниями. Стратегии управления знаниями персонала организации. Феномен обучающейся организации. Сущностное содержание организационного научения. Мотивация к внедрению в организации управления знаниями персонала. Основные группы технологий управления знаниями персонала организации. Информационные технологии управления знаниями. Технологии изменения организационной культуры в рамках реализации проекта по управлению знаниями персонала. Структуры управления знаниями персонала организации. Механизм управления знаниями. Основные этапы управления знаниями. Оценка эффективности реализации проекта по управлению знаниями персонала

		в организации. Управление талантами как управление человеческим капиталом организации. Элементы управления талантами.
--	--	---

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1.	Тема 1. Человеческий капитал и его составляющие.	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания.
2.	Тема 2. Теории человеческого капитала.	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания.
3.	Тема 3. Классификация и виды человеческого капитала.	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания.
4.	Тема 4. Управление развитием человеческого капитала организации.	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания.
5.	Тема 5. Управление знаниями и талантами как управление человеческим капиталом организации.	Чтение специальной литературы по разделу. Работа с конспектами лекций. Подготовка реферата или доклада по теме. Подготовка к выполнению самостоятельного практического задания.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.2.1. Основная и дополнительная литература

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной литературой	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке университета	Режим доступа ЭБС/электронный носитель (CD,DVD)	Обеспеченность обучающихся литературой,
1	2	3	4	5	6	7
Основная литература						
1	Машунин, Ю. К. Прогнозирование и планирование социально-экономических систем : учебник для вузов /	42/102	5		Образовательная платформа	100%

	Ю. К. Машунин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14698-1. — Текст : электронный //				Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496702	
2	Стегний, В. Н. Прогнозирование и планирование : учебник для вузов / В. Н. Стегний, Г. А. Тимофеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14403-1. — Текст : электронный //	42/102	5		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496681	100%
3	Невская, Н. А. Макроэкономическое планирование и прогнозирование в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / Н. А. Невская. — 2-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 310 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02360-2. — Текст : электронный //	42/102	5		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492324	100%
Дополнительная литература						
1	Невская, Н. А. Макроэкономическое планирование и прогнозирование в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / Н. А. Невская. — 2-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 236 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02362-6. — Текст : электронный //	42/102	5		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492325	100%
2	Стегний, В. Н. Социальное прогнозирование и проектирование : учебник для вузов / В. Н. Стегний. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07184-9. — Текст : электронный //	42/102	5		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492995	25%

3.2.2. Интернет-ресурсы

1. Цифровой образовательный ресурс IPR SMART (www.iprbookshop.ru)
2. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>).
3. Электронно-библиотечная система «Лань» (<https://e.lanbook.com/>).
4. МЭБ (Межвузовская электронная библиотека) НГПУ. (<https://icdlib.nspu.ru/>).
5. НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU(<https://www.elibrary.ru/>)
6. СПС «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>)

3.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая

материально-техническая база:

Помещения для осуществления образовательного процесса	Перечень основного оборудования (с указанием кол-ва посадочных мест)	Адрес (местоположение)
Аудитория для проведения лекционных занятий		
Лекционная аудитория - ауд. 5-09	Преподавательский стол- 1 шт., преподавательский стул- 2 шт, ученические компьютерные столы- 5 шт., стулья- 5 шт., интерактивная доска- 1 шт., проектор - 1, компьютер с выходом в Интернет-5.	Уч. корпус № 3 г. Грозный, ул. С.Кишиевой, 33.
Аудитории для проведения практических занятий, контроля успеваемости		
Компьютерный класс - ауд.3-03	Преподавательский стол- 2 шт., преподавательский стул-4 шт, компьютерные ученические столы- 19 шт.,19 ПК, Тип компьютера: ACPI компьютер на базе x86 ЦП: DualCore AMD Athlon II X2 245e, 2900 MHz (14.5 x 200) Материнская плата: Biostar N68S3B (1 PCI, 1 PCI-E x16, 2 DDR3 DIMM, Audio, Video, LAN) Монитор: LG L1918S [19" LCD] (1709130911) Видеоадаптер: NVIDIA GeForce 7025 / NVIDIA nForce 630a (Microsoft Corporation - WDDM) (32 МБ). Системная память: 2016 МБ (DDR3-1333 DDR3 SDRAM) Оперативная память: 2 ГБ Звуковой адаптер:Y1J VT1708B 8-ch @ nVIDIA nForce 7025-630a (MCP68SE) - High Definition Audio Controller, интерактивная ученическая доска - 1 ед.	Уч. корпус № 3 г. Грозный, ул. С.Кишиевой, 33.
Аудитория для практических занятий - ауд. 509	Преподавательский стол- 1 шт., преподавательский стул- 2 шт, ученические компьютерные столы- 5 шт., стулья- 5 шт., интерактивная доска- 1 шт., проектор - 1, компьютер с выходом в Интернет-5.	Уч. корпус № 3 г. Грозный, ул. С.Кишиевой, 33.
Помещения для самостоятельной работы		
Читальный зал библиотеки ЧГПУ	Компьютеры с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду вуза. Мебель (столы ученические, стулья ученические) на 50 посадочных мест.	Электронный читальный зал. этаж 2 Библиотечно-компьютерный центр г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

Номер п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация

1.	Научные основы социально-экономического прогнозирования	ПК-4 Способен распределять полномочия в ИТ проекте и вести управление документацией на всех стадиях жизненного цикла проекта.	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
2.	Методы социально-экономического прогнозирования	ПК-4 Способен распределять полномочия в ИТ проекте и вести управление документацией на всех стадиях жизненного цикла проекта.	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
3.	Технология разработки прогнозов разных уровней	ПК-4 Способен распределять полномочия в ИТ проекте и вести управление документацией на всех стадиях жизненного цикла проекта.	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
4.	Организация и информационное обеспечение разработки прогнозов	ПК-4 Способен распределять полномочия в ИТ проекте и вести управление документацией на всех стадиях жизненного цикла проекта.	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
5	Планирование и прогнозирование в государственном регулировании экономики	ПК-4 Способен распределять полномочия в ИТ проекте и вести управление документацией на всех стадиях жизненного цикла проекта.	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
6	Планирование и прогнозирование научнотехнического прогресса	ПК-4 Способен распределять полномочия в ИТ проекте и вести управление документацией на всех стадиях жизненного цикла проекта.	Устный опрос/тесты/выполнение практических заданий	Контрольная работа
	<i>Курсовая работа (проект)</i>	X	X	X
	<i>Учебная практика</i>	X	X	X
	<i>Производственная практика</i>	X	X	X

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Наименование оценочного средства: *тест*

1. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:

- а) экономических;
- б) социальных;
- в) политических;
- г) всех перечисленных.

2. Человеческий капитал - это:

- а) стоимость рабочей силы;
- б) ценность человека;
- в) стоимость жизни;
- г) все перечисленные;
- д) ничего из перечисленного.

3. Оценка человеческого капитала предусматривает:

- а) стоимостные методы;
- б) количественные методы;

в) производственные методы.

4. Комбинированный метод оценки человеческого капитала был предложен:

- а) Э. Энгелем;
- б) Т. Витстейном;
- в) Г. Беккером.

5. В рамках монетаристского подхода человеческий капитал используется для определения:

- а) дискреционного дохода;
- б) перманентного дохода;
- в) подоходного дохода.

6. Инвестирование в человеческий капитал осуществляется только на уровне государства:

- а) да;
- б) нет.

7. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на получение образования:

- а) да;
- б) нет.

8. В вещественным инвестициям относятся затраты на медицинские услуги:

- а) да;
- б) нет.

9. 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.

10. К неимущественным инвестициям Дж. Кендрик относил затраты на:

- а) специальную подготовку; б) переезд на другое место жительства;
- в) покупку книг;
- г) приобретение производственного оборудования.

11. К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят:

- а) упущенные заработки;
- б) расходы на покупку книг;
- в) оплату обучения.

12. Прямые затраты включают:

- а) оплату обучения;
- б) умственные затраты на сдачу экзаменов;
- в) транспортные расходы во время обучения.

13. При обосновании отсутствия необходимости оплаты общего образования со стороны предпринимателя неоклассики используют правило:

- а) $MRP \geq MRC$;
- 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.

14. Инвестиции в здравоохранение способствуют:

- а) повышению качества человеческого капитала;
- б) поддержанию и сохранению человеческого капитала;
- в) деструктивному изменению человеческого капитала.

15. 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.
16. Чистая приведенная стоимость должна быть положительной величиной:
 а) да;
 б) нет.
17. Инвестировать в человеческий капитал стоит, если величина IRR меньше, чем доходность альтернативного средства:
 а) да;
 б) нет.
18. Значение NPV будет тем выше, чем ниже прямые и косвенные затраты на получение образования: а) да;
 б) нет.
19. К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят:
 а) чистую приведенную стоимость;
 б) срок окупаемости;
 в) индекс рентабельности.
20. При оценке показателя IRR учитывается:
 а) неденежные факторы;
 б) безопасность рабочего места;
 в) уровень инфляции.

Критерии оценивания тестирования

<i>Уровень освоения</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
<i>Максимальный уровень</i>	<i>Выполнены правильно все задания теста (тест зачтен)</i>	<i>2</i>
<i>Средний уровень</i>	<i>Выполнено правильно больше половины заданий (тест зачтен)</i>	<i>1</i>
<i>Минимальный уровень</i>	<i>Выполнено правильно меньше половины заданий (тест не зачтен)</i>	<i>0</i>

4.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации Представлено в приложении №1.

Автор (ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Доцент, к.э.н.



Р.С-Э. Юшаева

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки

Т.А. Арсагириева

**Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Стратегическое управление человеческим капиталом и
талантами»**

**Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа «Сопровождение и развитие одаренных
детей и талантливой молодежи»
Форма обучения: очная и заочная
Год приема: 2023**

1. Характеристика оценочной процедуры:

Семестр - 3.

Форма аттестации - зачет.

2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

1.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине:

**Примерный перечень контрольных теоретических вопросов, выносимых на
промежуточную аттестацию**

1. Истоки возникновения теории человеческого капитала.
2. Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца.
3. Виды человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний).
4. Роль человеческого капитала в современном управлении.
5. Виды социального капитала организации. Свойства социального капитала организации.
6. Субъектная структура человеческого капитала организации.
7. Базовая субъектная структура человеческого капитала.
8. Производная субъектная структура человеческого капитала.
9. Человеческий капитал в теории социального времени по Б.В. Корнейчуку.
10. Объектная структура человеческого капитала - институциональный капитал и трудовой капитал.
11. Сущность интеллектуального капитала организации
12. Сущностное содержание понятия «интеллектуальные ресурсы личности».
13. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту. (Человеческий капитал. Организационный капитал. Капитал отношений).
14. Человеческий капитал как часть интеллектуального капитала организации.
15. Отечественные и зарубежные особенности управления человеческим капиталом организации.
16. Пути развития человеческого капитала, организационного капитала, капитала отношений.
17. Инвестиции в человеческий капитал организации, виды инвестиций в человеческий капитал.
18. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации.
19. Способы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.
20. Деловая репутация как составляющая интеллектуального капитала организации.
21. Интеллектуальный капитал и физический капитал: общее и особенное.
22. Товарный знак и репутация как составляющие потребительского (капитала отношений) капитала организации.
23. Сущность эмоционального капитала организации.
24. Нетрадиционный объект интеллектуальной собственности - коммерческая тайна.
25. Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).
26. Сущностное содержание феномена «управление человеческим капиталом (УЧК)».
27. Структура компетенции специалиста по ЧР И ЧК.
28. Основные вопросы, решаемые УЧК. Стратегия УЧК.
29. Управление талантами как управление человеческим капиталом организации.

30. Основные элементы измерений человеческого капитала организации.
31. Основные методы и средства измерения человеческого капитала организации.
32. Метод измерения человеческого капитала в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона - Уайтта.
33. Модель организационной эффективности работы — Mercer HR Consulting.
34. Метод измерения человеческого капитала — Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
35. Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации.
36. Представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.
37. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.
38. Понимание термина «управление знаниями».
39. Методологические подходы к управлению знаниями.
40. Место функции управления знаниями в комплексе стандартных функций управления.
41. Эволюция процесса управления знаниями.
42. Содержание процесса управления знаниями.
43. Стратегии управления знаниями персонала организации.
44. Феномен обучающейся организации.
45. Сущностное содержание организационного научения.
46. Мотивация к внедрению в организации управления знаниями персонала.
47. Основные группы технологий управления знаниями персонала организации.
48. Информационные технологии управления знаниями.
49. Технологии изменения организационной культуры в рамках реализации проекта по управлению знаниями персонала.
50. Анализ культуры организации. Как происходит формирование культуры «нового» типа. Обозначьте положительные аспекты культуры организации в аспекте управления знаниями.
51. Анализ неформальных групп и их лидеров.
52. Структуры управления знаниями персонала организации.
53. Раскройте сущностное содержание механизма управления знаниями в трактовке автора. Перечислите и раскройте содержание основных этапов управления знаниями.
54. Оценка эффективности реализации проекта по управлению знаниями персонала в организации.

2.2 Структура экзаменационного билета (примерная): не предусмотрены

3. Критерии и шкала оценивания устного ответа, обучающегося на экзамене (зачете)

Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) - 30, из них:

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете - 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете - 15 баллов.

№ п/п	Характеристика ответа	Баллы
1.	Ответ на поставленный вопрос правильный, полный (исчерпывающий) с пояснениями и примерами.	13-15
2.	Ответ на поставленный вопрос правильный и полный, в формулировках имеют место неточности, не приведены пояснения и (или) примеры.	10-12

3	Ответ на поставленный вопрос не полный, в формулировках имеют место ошибки.	7-9
4.	Ответ на поставленный вопрос не полный, в формулировках имеют место существенные ошибки и неоднозначность.	6 и менее

Расчет итоговой рейтинговой оценки

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Критерии и шкала оценивания сформированности компетенций				
Код и наименование компетенции Код и наименование индикатора достижения компетенции	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	Неудовлетворительно
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает: - в полном объеме организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества Умеет: - свободно применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы	Знает: организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества Умеет: - применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы	Знает: - в основном организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества Умеет: - в основном применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы прогнозирования при оценке качества и	Не знает: организационные методы повышения производительности труда; принципы бережливого производства; инструменты измерения качества Не умеет: применять существующие методы повышения производительности труда, инструменты измерения качества; использовать методы прогнозирования при

	прогнози вания при	прогнози вания при	эксплуатац онного	оценке качества и
	оценке качества и эксплуатац ионного ресурса организаци онных систем Владеет: - свободно владеет принципам и и функциями менеджмен та качества; методами и видами контроля качества.	оценке качества и эксплуатац ионного ресурса организаци онных систем владеет: принципам и и функциями менеджмен та качества; методами и видами контроля качества.	ресурса организаци онных систем Владеет: в основном принципами и функциями менеджмента качества; методами и видами контроля качества	эксплуатац онного ресурса организаци онных систем Не владеет: в основном принципам и и функциями менеджмент а качества; методами и видами контроля качества

5. Рейтинг-план изучения дисциплины

РЕЙТИНГ-ПЛАН

по дисциплине/ модулю на семестр

Стратегическое управление человеческим капиталом и талантами

44.04.01 Педагогическое образование

_(код и направление подготовки)

Профиль подготовки

«Сопровождение и развитие одаренных детей и талантливой молодежи»

Курс 2, семестр 3 уч. год 2023 / 2024 гг.

Количество ЗЕ по плану _3_

Форма промежуточной аттестации - зачет

Количество часов по учебному плану 108 в т.ч. контактная (аудиторная) работа __50 самостоятельная работа _22 _____,

Преподаватель: _____

(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание)

Кафед|за: Экономика и управление в образовании

№	Наименование вида деятельности	Сроки	Трудоемкость видов деятельности балл	Всего баллов
1-й текущий контроль: В=6, К1=1; К2=10.				К=10
2-й текущий контроль: В=6, К1=1; К2=10.				К=10

	6-е занятие: 1-й рубежный контроль (10б): V=2, K1=2,5, K2= 4. 1. Тестовый контроль; 2. Выполнение контрольной работы по лекциям		2 2	4x2,5=10б
	3-й текущий контроль: V=10; K1=0,6; K2= 17.			K=17
	4-й текущий контроль: V=10; K1=0,6; K2= 17.			K = 17
	16-е занятие: 2-й рубежный контроль (10б): V=2, K1=2,5, K2= 4. 1. Тестовый контроль; 2. Выполнение контрольной работы по лекциям		2 2	4x2,5=10б

