

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавлярович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 11.04.2023 10:53:04
Уникальный программный идентификатор:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Оценка человеческого потенциала

Уровень высшего образования

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) программы
Управление социальной сферой

Форма обучения
заочная

Уфа 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.В.04 «Оценка человеческого потенциала» /сост. И.Ю. Карелин - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2022 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся заочной формы по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры экономической теории и социально-экономической политики протокол № 9 (234) от 29 апреля 2022 г.

Заведующий кафедрой экономической теории
и социально-экономической политики

_____ З.Э. Сабирова

@ Карелин И.Ю., 2022 год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2022 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3 Требования к результатам обучения по дисциплине	5
4 Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1 Структура дисциплины.....	6
4.2 Содержание разделов дисциплины	7
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	9
5.1 Основная литература.....	9
5.2 Дополнительная литература	9
5.3 Периодические издания.....	9
5.4 Интернет-ресурсы.....	9
5.5 Методические указания к практическим занятиям.....	13
5.6 Методические указания к различным видам самостоятельной работы	15
5.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий.....	16
6. Материально-техническое обеспечение дисциплины	175
7. Фонд оценочных средств.....	19

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины является освоение знаний, умений и навыков оценки человеческого потенциала, заложенной в теориях и концепциях ученых (экономистов, социологов и др.) и практиков реализации социально-экономической политики государства.

Задачи изучения дисциплины «Оценка человеческого потенциала» состоят в следующем:

- получение обучающимися научно-практических знаний о существующих концепциях и методиках оценки человеческого капитала и потенциала;
- формирование умений использовать существующие концепции и методики данной оценки в собственных научно-практических исследованиях по направленности (профилю) «Управление социальной сферой»;
- приобретение практических навыков синтеза положений теорий, методологии и концепций человеческого потенциала в различных социумах, регионах по теме научно-практического исследования.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикатор компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ОПК-3	Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение источников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг правоприменительной практики	ИОПК-3.1 Знает методы разработки и экспертизы нормативных актов и мониторинга правоприменительной практики в системе ГМУ	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • общие закономерности процесса исследования человеческого потенциала; • основные требования, предъявляемые к экспертизе и мониторингу человеческого потенциала; • общенаучную и специальную экономико-управленческую терминологию, основные понятия, категории и инструменты государственного управления человеческим развитием. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • работать с научно–исследовательской и правовой литературой, справочниками, электронными носителями информации; • излагать информацию, касающуюся вопросов и явлений с корректным использованием научной терминологии; • использовать знания, полученные в ходе изучения дисциплины, в процессе подготовки выпускной квалификационной работы и для практической деятельности в целях реализации творческого потенциала. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • основными методами и инструментами оценки человеческого потенциала; • методами саморазвития, самореализации и использования собственного творческого потенциала.
		ИОПК-3.2 Умеет разрабатывать и проводить экспертизу нормативных актов и мониторинг их применения	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности разработки технологий управления персоналом в системе государственного управления; • проблемы и тенденции совершенствования командной работы с учетом человеческого потенциала каждого участника. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • формулировать предложения по реализации разработанных

			<p>НПА;</p> <ul style="list-style-type: none"> • подбирать, анализировать персонал организации на основе мониторинга экспертной оценки человеческого потенциала; • применять технологии управления персоналом. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • способами самостоятельного исследования в области управления персоналом государственной службы; • способностью самостоятельно осуществлять оценку кадров государственного управления; • методами подбора, анализа, обобщения научного и нормативного материала по оценке человеческого потенциала, навыками делать обоснованные научно-практические выводы; • навыками разработки соответствующих документов.
		<p>ИОПК-3.3 Владеет навыками разработки и экспертизы нормативных актов и мониторинга их применения</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности разработки и экспертизы нормативных актов в системе государственного управления; • правила подбора, анализа и реализации потенциала персонала организации. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • применять навыки экспертизы нормативных актов и мониторинга их применения; • формировать команды для решения задач государственной службы. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • способностью самостоятельно осуществлять подготовку кадров государственного управления на базе оценки человеческого потенциала и НПА; • навыками обосновывать результаты экспертизы нормативных актов и научно-практические выводы.

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов
	3 семестр
Общая трудоёмкость	144
Контактная работа:	14
Лекции (Л)	6
Практические занятия (ПЗ)	8
Промежуточная аттестация	9
Самостоятельная работа:	121
- самостоятельное изучение разделов;	30
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	30
- подготовка к практическим занятиям;	31
- подготовка к экзамену	30
Вид итогового контроля	Экзамен

Разделы дисциплины, изучаемые в 3 семестре

		Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
Раздел 1	Теоретические основы, история возникновения и развития концепции человеческого потенциала. Человеческое поведение и модели человека в экономической науке. Модели производства человеческого капитала	33,5	1,5	2	30
Раздел 2	Инвестиции в человеческий потенциал: модель анализа выгод и издержек. Система образования и человеческое развитие. Потребительский выбор в концепциях Г.С. Беккера. Модель жизненного цикла получения доходов, обучения и потребления	33,5	1,5	2	30
Раздел 3	Теория социальных взаимодействий. Экономика семьи. Экономика преступности. Человеческий потенциал как фактор экономического роста. Человеческий потенциал в инновационной экономике	33,5	1,5	2	30
Раздел 4	Человеческий потенциал и концепция человеческого развития. Теория человеческого капитала и концепция устойчивого	34,5	1,5	2	31

		Количество часов		
		всего	аудиторная работа	внеауд. работа
	развития. Глобализация и социализация человеческой жизни			
	Экзамен	9		9
	Итого:	144	6	8
				121+9

Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Теоретические основы, история возникновения и развития концепции человеческого потенциала. Человеческое поведение и модели человека в экономической науке. Модели производства человеческого капитала	2
2	2	Инвестиции в человеческий потенциал: модель анализа выгод и издержек. Система образования и человеческое развитие. Потребительский выбор в концепциях Г.С. Беккера. Модель жизненного цикла получения доходов, обучения и потребления	2
3	3	Теория социальных взаимодействий. Экономика семьи. Экономика преступности. Человеческий потенциал как фактор экономического роста. Человеческий потенциал в инновационной экономике	2
4	4	Человеческий потенциал и концепция человеческого развития. Теория человеческого капитала и концепция устойчивого развития. Глобализация и социализация человеческой жизни	2
		Итого:	8

4.2 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы, история возникновения и развития концепции человеческого потенциала. Человеческое поведение и модели человека в экономической науке. Модели производства человеческого капитала

1. Актуализация тем курса. Определение и содержание человеческого капитала.
2. Предпосылки возникновения концепции человеческого капитала.
3. Сущность категории "человеческий капитал" в "Принципах политэкономии" Альфреда Маршалла. Посттейлоризм и теория человеческого капитала.
4. Современная теория человеческого капитала в неоклассической традиции.
5. Теоретические подходы к анализу человеческого капитала: обзор дискуссии среди экономистов XIX-XX вв.
6. Категория человеческого капитала. Индивидуальный и совокупный человеческий капитал.

7. Активы человеческого капитала. Компоненты человеческого капитала.
8. Принципы приумножения человеческого капитала.
9. Человеческий ресурс как социально-экономическая категория и его составляющие: трудовой ресурс (умение заниматься трудом), бытовой ресурс (умение вести быт), интеллектуальный ресурс (возможность «работать умом»), физиологический ресурс (умение использовать тело, собственную физиологию), духовный ресурс, материальный ресурс (наличие имущества).
10. Оборот человеческого капитала. Воспроизводство человеческого капитала.
11. Человек в системе экономических отношений. Социально-экономические характеристики человека.
12. Концепция экономического человека: эволюция моделей.
13. Концепция инвестиций в человека (модель Л. Туроу).
14. Теория производства человеческого капитала (модель Шульца – Бен-Порэта).
15. Теория воспроизводства рабочей силы К. Маркса.

Раздел 2. Инвестиции в человеческий потенциал: модель анализа выгод и издержек. Система образования и человеческое развитие. Потребительский выбор в концепциях Г.С. Беккера. Модель жизненного цикла получения доходов, обучения и потребления

1. Достоинства и недостатки российской системы образования с точки зрения концепции человеческого развития и индекса достигнутого уровня образования.
2. Сущность инвестиций в образование. Система образования и экономическое развитие России. Влияние образования на человеческое развитие.
3. Оценка выгодности инвестиций в образование. Внутренняя норма отдачи (NPV).
4. Воздействие инвестиций в человеческий капитал на заработки. Подготовка на рабочем месте. Трудовая и территориальная мобильность.
5. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России.
6. Чикагская экономическая школа о человеческом капитале: воззрения Теодора Шульца, теория Гарри Беккера.
7. Человеческое поведение: экономический подход (концепция Г.С. Беккера).
8. Теория распределения времени.
9. Новая теория потребительского выбора.
10. Предпочтения, привычки, пристрастия: экономический подход.
11. Свобода выбора деятельности и жизнеобеспечения. Методы группировки трудоспособного населения. Интересы при инвестировании в человеческий капитал.
12. Здоровье. Жилье. Воспитание. Образование (общее, профессиональное, повышение квалификации); управление знаниями: содержание, функции. Институты содействия формированию и наращиванию человеческого

капитала: система здравоохранения, семья, система образования, система бытового и жилищно-коммунального обслуживания.

13. Доходы человека: структура, факторы динамики и дифференциации.
14. Модель жизненного цикла предложения труда Й. Бен-Порэта. Модель поведения потребителя Дж. Хекмана. Базовая модель домохозяйства с одним работником.
15. Анализ жизненного цикла типичного потребителя в модели Дж. Хекмана.

Раздел 3. Теория социальных взаимодействий. Экономика семьи. Экономика преступности. Человеческий потенциал как фактор экономического роста. Человеческий потенциал в инновационной экономике

1. Теория социальных взаимодействий. Экономика дискриминации.
2. Эволюция семьи. Семья и государство. Экономика семьи и макроповедение.
3. Внутрисемейное производство человеческого капитала.
4. Экономика преступлений и наказаний (ЕСР). Политика и право.
5. Группы давления и политическое поведение.
6. Труд человека как основная форма отдачи человеческого капитала. Сегментация рынка рабочей силы. Динамика спроса и предложения рабочей силы. Квалификация рабочей силы как компонент человеческого капитала: показатели развития трудового ресурса.
7. Совокупность качеств и знаний, необходимых для установок работников на производительный труд: физические */здоровье, силу, ловкость/*; умственные */понятливость, лёгкое усвоение, рассудительность, силу и гибкость ума/*; нравственные */энергию, стойкость, сознание ответственности, инициативу, чувство долга и достоинства, такт/*; общее развитие */запас нефункциональных понятий (кругозор)/*; специальные знания */функционально-технические (коммерческие, финансовые, административные и т.д.)/*; опыт */практику, факты, уроки прошлой деятельности/*.
8. Национальное богатство и человеческий капитал. Оценка человеческого капитала. Методы количественной оценки человеческого капитала.
9. Влияние образования на экономический рост.
10. Человеческий капитал и проблема распределения доходов. Факторы дифференциации зарплат.
11. Оценка экономического значения образования: альтернативные подходы. Теория «фильтра»: образование как средство отбора. Концепции радикальных экономистов.
12. Человеческий капитал в инновационной экономике (концепция ответственных экономистов). Становление человеческого капитала в инновационной экономике развитых стран и России.
13. Информационное обеспечение и аудит в сферах отдачи человеческого капитала.
14. Циклический характер движения человеческого капитала. Экономический механизм длинного цикла воспроизводства человеческого капитала.

15. Интеллектуальная собственность и интеллектуальный капитал организации. Оценка человеческого капитала организации.

Раздел 4. Человеческий потенциал и концепция человеческого развития. Теория человеческого капитала и концепция устойчивого развития. Глобализация и социализация человеческой жизни

1. Основные принципы и экономические аспекты человеческого развития (экономический рост, неравенство, безработица и уровень жизни).
2. Измерение человеческого потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Региональные аспекты человеческого развития. ИРЧП региона. Качество жизни: понятие, компоненты.
3. Экологические проблемы и окружающая среда применительно к человеку. Концепция устойчивого развития. Устойчивое человеческое развитие. Роль науки в переходе к устойчивому развитию. Просвещение, информирование и подготовка кадров.
4. Объективная неизбежность глобализации. Потребности людей и их роль в глобализации жизнедеятельности. Глобализация как фактор неустойчивости.
5. Национальная и экономическая безопасность с позиции человеческого развития.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Методология научного исследования: учебник/А.О. Овчаров, Т.Н. Овчарова. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 304 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog/product/894675>
2. Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. — СПб.: Скифия-принт, 2013. — 336 с.

5.2 Дополнительная литература

1. Резник С.Д. Еженедельник студента: система и планы личной деятельности/сост. С.Д. Резник 2-е изд., перераб. и доп. М.: НИЦ Инфа – М, 2013. 224 с., 60x90 1/16 . (Менеджмент в высшей школе). Переплет. ISBN 978-5-16-005378-5 – Нт; bv ljcnegf <http://znaniium.com/catalog/product/374310>
2. Актуальные проблемы развития человеческого потенциала в современном обществе [Электронный ресурс] : материалы VIII Всероссийской (с междун. уч.) научно-практической конференции (7–8 декабря 2021 г.) / Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2021. – 5,13 Мб ; 420 с. – Режим доступа: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/sborniki/actualnyeproblemy-razvitiya-chelovecheskogo-potenciala-2021.pdf>.

3. Jesse, Russell Индекс развития человеческого потенциала: моногр. / Jesse Russell. - М.: VSD, 2018. - 603 с.
2. Воронцов, В. Судьбы капитализма в России / В. Воронцов. - Москва: Машиностроение, 2018. - 406 с.
3. Гаков, Владимир Жизнь удалась? Как жили, сколько и на чем зарабатывали, сколько и на что тратили "старые" русские / Владимир Гаков. - Москва: Огни, 2017. - 392 с.
4. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2021. Энергетика и устойчивое развитие. - М.: Самолет, 2022. - 180 с.

5.3 Периодические издания

1. Научно-аналитический журнал «Актуальные проблемы социально-экономического развития России» - Режим доступа: <http://apdr.ru/>
2. Научный журнал «Азимут научных исследований: экономика и управление» - Режим доступа: <https://istina.msu.ru/journals/8958605/>
3. Экономика и управление: научно-практический журнал - Режим доступа: <http://www.bagsurb.ru/about/journal/>
4. Журнал «Наука и жизнь» - Режим доступа: <https://www.nkj.ru/archive/>

5.4 Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ// URL: www.economy.gov.ru
2. Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан/URL: www.minecon.bashkortostan.ru
3. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения РФ//URL: www.rosmintrud.ru
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики//URL: www.gks.ru

5.5 Методические указания к практическим занятиям

Конечно, основная функция лекции – познавательная. Но слушание лекции – это не пассивное созерцание. Мы рекомендуем лекции не только слушать, но и делать записи – конспекты, опорные конспекты, тезисы. Записи желательно делать четким почерком, оставляя широкие поля для последующих пояснений и дополнений. На полях желательно сразу после лекции пояснить все применяемые сокращения слов и словосочетаний. Обучающиеся значительно облегчают работу по последующему чтению своих записей, если сразу же выделяют наиболее важные фрагменты – определения понятия, выводы, даты, полезные комментарии преподавателя, перерабатывают их в краткие опорные конспекты и т.д.

Интересующие вопросы по теме лекции корректнее задавать преподавателю по окончании лекции; если нужно спросить о чем-либо, не относящемся к теме, но важном для слушателя (уточнить, например, особенности подготовки к

устному собеседованию), рекомендуется подойти к преподавателю лично, во время перерыва или после окончания занятия.

Данный курс обязательно следует подкреплять практическими (под руководством преподавателя и самостоятельными) занятиями. Это связано с тем, что теоретические знания, не реализованные в практических навыках и умениях, остаются бесполезными и не всегда востребованными.

Практические занятия позволяют:

- закрепить;
- расширить;
- углубить имеющиеся знания;
- овладеть терминологией,
- привить навыки самостоятельного мышления,
- связать теорию с практикой.

О том, какая методика работы будет использована на практическом занятии, преподаватель объяснит заранее. Но практика работы в ВУЗах показывает, что интересна и полезна та форма работы, при которой обучающийся способен продемонстрировать владение изученным материалом посредством устного ответа, а также демонстрации примеров и формул на доске (экране).

При подготовке к практическим занятиям не стоит замыкаться в пределах одного источника информации, пусть даже рекомендуемого. Ведь рекомендуемые учебники – это маленький островок в океане многовековой мудрости человечества.

Эффективность усвоения материала обучающегося определяется также активностью его работы на практическом занятии. Важно активно участвовать в обсуждении поставленных вопросов, формулировать, высказывать и отстаивать собственную точку зрения, опираясь на изученную основную и дополнительную литературу.

Наряду с лекционным курсом систематизированные знания о месте и роли научно-исследовательской работы в современной жизни необходимо получать и из практических занятий. Они призваны помочь обучающимся:

- овладеть новым теоретико-категориальным аппаратом;
- сориентироваться в реалии современной научно-исследовательской работы;
- научиться выявлять закономерности современных социально-экономических процессов;
- овладеть методиками прикладной экономики.

Изучение тем практических занятий необходимо начинать с определения базовых понятий, являющихся основой для понимания современных экономических процессов. Важно раскрыть содержание и объем дефиниции, выделить ее существенные признаки и связи с другими общенаучными, экономическими и финансовыми категориями. Далее следует рассмотреть функции, разновидности, особенности и т.п. исследуемого феномена, в соответствии с заданным вопросом. Принимая во внимание тот факт, что экономические процессы в современном обществе протекают не изолированно, и являются сложной системой, функционирующей и развивающейся одновременно, следует показать

статический и динамический компонент, изучаемых экономических процессов и явлений, рассмотреть их на микроуровне и с точки зрения макроэкономического анализа.

Учитывая тесную взаимосвязь различных экономических процессов и явлений, предостерегаем студентов от возможной подготовки вопросов, не относящихся к конкретно рассматриваемой теме. Во избежание данного обстоятельства следует внимательно прочитать подготовленный Вами конспект (план ответа), выделить исследуемый экономический феномен и аспекты раскрывающие его. Ответив на вопросы, выносимые на обсуждение, Вы еще раз сможете убедиться в правильности направлений Ваших мыслей и закрепить и уточнить, полученные знания.

Данную цель преследуют и учебно-практические задания, представленные в рамках каждой темы. Они предполагают не только изучение теоретико-методологических основ раздела, представленных в учебных пособиях, но и самостоятельный индивидуальный (или групповой) анализ обозначенных проблем на основе собственного опыта и знаний, полученных из дополнительной литературы (научной, справочной, периодической и т.п.).

Для подготовки к практическим занятиям руководствуйтесь нижеприведенными планами. Они позволят вам выявить главное, определить какие вопросы нуждаются в детальной проработке.

Выполнение практических заданий и подготовка к ним является важной формой освоения дисциплины. Методические указания по дисциплине осуществляются в ходе самостоятельной работы обучающихся, контролируемой в часы практических занятий, в ходе зачета. Работа в рамках аудиторных практических занятий позволяет не только контролировать выполненные задания, но и осуществлять взаимодействие обучающихся в интерактивных формах, прежде всего таких как «круглые столы», семинары в форме «пресс-конференции».

При подготовке к практическим занятиям и выполнении самостоятельных работ необходимо использовать лекционный материал, учебную литературу, приведенную выше и также другие издания, доступные для изучения в <http://znanium.com/catalog> , статьи в научных журналах, материалы специализированных сайтов Интернета. Особым видом деятельности является работа с первоисточниками, которая позволяет прикоснуться не только к содержанию учению, но стилистике авторов, логике построения их произведений.

5.6 Методические указания к различным видам самостоятельной работы

Наиболее ответственным этапом для обучающихся является экзаменационная сессия. На ней обучающийся отчитывается о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний и освоении компетенций. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии.

Залогом успешной сдачи зачета являются систематические, добросовестные занятия обучающегося. Специфической задачей обучающегося в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение периода освоения данной дисциплины.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Повторение – процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты – вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Само повторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее – воспроизвести весь материал.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студентов из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения и с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента студентов

5.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

В образовательном процессе применяются аудитории 310, 315.

Аудитория 310.

Приложение: Microsoft Office 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Microsoft Office Professional Plus 2007 (договор поставки программного обеспечения № 007-ПО/2009 от 24.11.2009 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 37 шт.)

Учебные программы:

- Деловая игра "Бизнес – курс. Максимум. Фирма" (договор № 110622/1 от 22.06.2011 г. на предоставление неисключительных (пользовательских) прав на программу для ЭВМ (ООО "Высшие компьютерные курсы бизнеса"). Кол-во лицензий: 10 шт.)

- Microsoft Vizio Standart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 315.

Приложение: Microsoft Office 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные и практические занятия будут проходить в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 310.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет.

Доска маркерно-магнитная TZ 7484- 1 шт.

Доска классная -1 шт.

29 посадочных мест.

Аудитория 315.

Ноутбук Samsung NP RV480 – 1 шт. с выходом в Интернет.

Проектор Acer X1263(1024x768,17000.1,3000 lumen.1xVGA,S-Video,RCA) – 1 шт.

Экран настенный моторизированный – 1 шт.

Доска магнитно-маркерная - 1 шт.

Трибуна -2 шт.

58 посадочных места.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине
«Оценка человеческого потенциала»**

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Уфа 2022

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление по дисциплине «Оценка человеческого потенциала».

Составитель: И.Ю. Карелин

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры экономической теории и социально-экономической политики

Заведующий кафедрой
экономической теории и
социально-экономической политики

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине «Оценка человеческого потенциала».

**Раздел 1 – Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Оценка человеческого потенциала»**

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов
	3 семестр
Общая трудоёмкость	144
Контактная работа:	14
Лекции (Л)	6
Практические занятия (ПЗ)	8
Промежуточная аттестация	9
Самостоятельная работа:	121
- самостоятельное изучение разделов;	30
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	30
- подготовка к практическим занятиям;	31
- подготовка к экзамену	30
Вид итогового контроля	Экзамен

2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения:

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
ОПК-3Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение ис-	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • общие закономерности процесса исследования человеческого потенциала; • основные требования, предъявляемые к экспертизе и мониторингу человеческого потенциала; • общенаучную и специальную экономико-управленческую терминологию, основные понятия, категории и инструменты государственного управления человеческим развитием. 	Тестирование по лекционному материалу Письменные домашние работы. Устное индивидуальное собеседование – опрос
	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • работать с научно–исследовательской и правовой литературой, справочниками, электронными носителями информации; 	Выполнение и защита индивидуальных творческих заданий. Устное индивидуальное

точников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг правоприменительной практики	<ul style="list-style-type: none"> излагать информацию, касающуюся вопросов и явлений с корректным использованием научной терминологии; использовать знания, полученные в ходе изучения дисциплины, в процессе подготовки выпускной квалификационной работы и для практической деятельности в целях реализации творческого потенциала. 	собеседование.
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> основными методами и инструментами оценки человеческого потенциала; методами саморазвития, самореализации и использования собственного творческого потенциала 	Выполнение индивидуального творческого задания. Выполнение задач

Соответствие разделов (тем) дисциплины и контрольно-измерительных материалов и их количества

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики, программы итоговой аттестации	Контрольно-измерительные материалы, количество заданий или вариантов			
		Тестовые задания	Типовые вопросы	РГР (РГЗ)	Курсовой проект (проект)
1	Теоретические основы, история возникновения и развития концепции человеческого потенциала. Человеческое поведение и модели человека в экономической науке. Модели производства человеческого капитала	10	12	-	-
2	Инвестиции в человеческий потенциал: модель анализа выгод и издержек. Система образования и человеческое развитие. Потребительский выбор в концепциях Г.С. Беккера. Модель жизненного цикла получения доходов, обучения и потребления	10	13	-	-
3	Теория социальных взаимодействий. Экономика семьи. Экономика преступности. Человеческий потенциал как фактор экономического роста. Человеческий потенциал в инновационной экономике	10	12	-	-
4	Человеческий потенциал и концепция человеческого развития. Теория человеческого капитала и концепция устойчивого развития. Глобализация и социализация человеческой жизни	10	13		
	Всего	40	50	-	-

Оценочные средства

А. Фонд тестовых заданий по дисциплине

БЛОК А

1. Какое управленческое действие не относится к функциям управления человеческим потенциалом?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих

3. Японской системе оценки человеческого потенциала не относится:

- а) пожизненный найм на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда»

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия

8. Человеческий капитал — это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат

9. Функции управления человеческим потенциалом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности

12. Профессиограмма — это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;

- д) «Выводы»

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости

15. Конфликтная ситуация — это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов

16. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия

17. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей — это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс

18. Комплексная оценка работы — это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов

19. Коллегиальность в управлении и оценке — это ситуация, когда:
- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
 - б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
 - в) существует децентрализация управления организацией;
 - г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
 - д) существует централизация управления организацией
20. Какая подсистема кадровой оценки направлена на разработку перспективной кадровой политики:
- а) функциональная;
 - б) тактическая;
 - в) управляющая;
 - г) обеспечивающая;
 - д) стратегическая
21. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:
- а) школа научного управления;
 - б) классическая школа или школа административного управления;
 - в) школа человеческих отношений;
 - г) школа науки о поведении;
 - д) школа науки управления или количественных методов
22. Кадровый потенциал предприятия/организации – это:
- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - б) совокупность работающих специалистов;
 - в) совокупность устраивающихся на работу;
 - г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице
23. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
 - в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
 - г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
 - д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии
24. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- а) теория нужд А. Маслоу;
 - б) теория ожидания В. Врума;
 - в) теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
 - г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
 - д) теория двух факторов Ф. Гецберга
25. Валентность согласно теории В. Врума — это:
- а) мера вознаграждения;
 - б) мера ожидания;
 - в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результатов;
 - г) мера ценности или приоритетности;

- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий
26. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории нужд А. Маслоу;
 - б) теории ожидания В. Врума;
 - в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
 - г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
 - д) теории равенства С. Адамса
27. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
 - г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
 - д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти
28. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
- а) Б. Ф. Скиннера;
 - б) С. Адамса;
 - в) В. Врума;
 - г) модель Портера — Лоулера;
 - д) Ф. Герцберга
29. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
 - б) человек ответственный;
 - в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - г) человек стремится делегировать полномочия;
 - д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием
30. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?
- а) физиологические;
 - б) защищенности и безопасности;
 - в) принадлежности и причастности;
 - г) признание и уважение;
 - д) самовыражение
31. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:
- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
 - б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
 - в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
 - г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
 - д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены

32. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала

33. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать»

34. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть

35. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть

36. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация

37. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) авторитарный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель

38. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;

- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы

39. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства

40. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;
- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;
- д) собственники интеллектуального труда

БЛОК С

Учебным планом не предусмотрено написание курсовых работ

БЛОК D

Вопросы для обсуждения на практических занятиях и экзамена

1. Человеческий потенциал: понятие, составляющие, принципы приумножения.
2. Как бы Вы определили собственный человеческий потенциал?
3. Теория человеческого капитала: этапы, авторы, содержание.
4. Взаимосвязи инвестиций в человеческий капитал с социальными явлениями, по Г. Беккеру.
5. Теория социального рыночного хозяйства о социальной справедливости и свободе.
6. Теория выбора между трудом и отдыхом.
7. «Основной психологический закон» Дж.М. Кейнса.
8. Модель макроэкономического равновесия (кругооборот ресурсов, продуктов и доходов) в аспекте функционирования человеческого капитала.
9. Экономическая теория преступлений и наказаний.
10. Охарактеризуйте компонент качества жизни человека «здоровье» и систему здравоохранения, как институт содействия наращиванию человеческого капитала. В чём заключается первостепенная важность инвестирования в этот компонент?
11. Охарактеризуйте компонент качества жизни человека «жильё». Какую роль в инвестициях в человеческий капитал играют системы бытового и жилищно-коммунального обслуживания?

12. Охарактеризуйте компонент качества жизни человека «воспитание» и базовый институт содействия формированию и наращиванию человеческого капитала «семья».
13. Охарактеризуйте компонент качества жизни человека «образование» (общее, профессиональное, повышение квалификации). Как может осуществляться управление знаниями, какие функции возложены на систему образования по увеличению человеческого капитала.
14. Какие экономические агенты, как и с какими мотивами проявляют интерес при инвестировании в человеческий капитал.
15. Объясните понятие жизненно необходимого общественного блага, финансируемого и предоставляемого государством.
16. Из каких источников и в какой форме человек может получать доходы? Охарактеризуйте их структуру, факторы, влияющие на динамику доходов и их дифференциацию.
17. На какие сегменты Вы можете разделить рынок рабочей силы в России. Какова сегодня динамика спроса и предложения рабочей силы.
18. Раскройте структуру (направления) расходов человека. Что в себя включают понятия уровня и стоимости жизни.
19. Принципы приумножения человеческого капитала.
20. Факторы формирования человеческого потенциала.
21. Методы группировки трудоспособного населения.
22. Институты содействия формированию и наращиванию человеческого капитала: система здравоохранения, семья, система образования, система бытового и жилищно-коммунального обслуживания и др.
23. Виды отдачи человеческого потенциала.
24. Труд человека как основная форма отдачи человеческого капитала. Доходы человека: структура, факторы динамики и дифференциации.
25. Сегментация рынка рабочей силы. Динамика спроса и предложения рабочей силы. Квалификация рабочей силы как компонент человеческого капитала: показатели развития трудового ресурса.
26. Совокупность качеств и знаний, необходимых для установок работников на производительный труд.
27. Информационное обеспечение и аудит в сферах отдачи человеческого капитала.
28. Структура (направления) расходов человека. Качество жизни человека. Уровень и стоимость жизни. Покупательная способность.
29. Решение затруднительных ситуаций в процессе инвестирования и на рынке рабочей силы.
30. Объясните следующие понятия: Активная инвестиционная стратегия, Инвестиции интеллектуальные, Инвестиционный климат.
31. Объясните следующие понятия: Бюджет домашнего хозяйства, Заработная плата, Воспроизводство человеческого капитала, Экономика теневая («скрытая»)
32. Объясните следующие понятия: Наука, Научно-исследовательская деятельность, Научно-технологический результат, Научный потенциал.

33. Объясните следующие понятия: Собственность интеллектуальная
34. Система интересов при инвестировании в человеческий капитал.
35. Инфраструктура положения человека на рынке рабочей силы.
36. Охарактеризуйте нормативно-правовую базу инвестирования в человеческий капитал: Конституция и законы государства в обеспечение механизма «вложения-отдача»?
37. Какие конвенции МОТ ратифицированы парламентом Российской Федерации? Их содержание и сферы регулирования.
38. В чем состоят функции Декларации прав человека?
39. Принципы группировки населения России. Признаки групп населения.
40. Воздействие системы профессионального образования на качество рабочей силы. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы на рынке.
41. Инфраструктура положения человека на рынке рабочей силы.
42. Этапы формирования, развития и использования человеческого капитала.
43. Квалификация рабочей силы как компонент человеческого капитала: ступени развития потенциала конкурентоспособности работников, показатели развития трудовых ресурсов.
44. Занятость человека: сущность, социально-демографические группы, трудовая миграция.
45. Доходы населения от использования человеческого капитала: структура, факторы динамики и дифференциации, направления расходов.
46. Кадровая политика фирм: Планирование и формирование персонала. Трудовая карьера.
47. Перспективы России в области управления процессами вложения в человеческий капитал и отдачи от них: формы, методы и механизмы управления.
48. Проблема инвестиций в человеческий капитал в Послании Главы РБ Госсобранию – Курултаю РБ.
49. Применение концепции развития человеческого потенциала в деятельности органа государственного управления (по выбору).
50. Специфика Доклада о развитии человеческого потенциала Республики Башкортостан в 2021 г.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Оценка человеческого потенциала» включает в себя лекционные и практические занятия и самостоятельную работу обучающихся.

Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса.

На практических занятиях предполагается рассмотрение теоретических парадигм и анализ конкретных практических вопросов в рамках изучаемой дисциплины. Обучающимся будут предложены задания, которые нацелены на выработку навыка аналитического мышления, аргументированного изложения своей точки зрения, способности вести диалог с участниками дискуссий.

Т.е. учебные занятия проводятся в форме контактной работы (аудиторной и внеаудиторной) и самостоятельной работы обучающихся.

По дисциплине запланированы следующие виды самостоятельной работы:

- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к оценке знаний и умений в рамках фонда тестовых вопросов и к промежуточной аттестации в форме экзамена.

Методические рекомендации по работе с основной и дополнительной литературой и составлению тезисного конспекта в рамках самоподготовки.

Работа с основной и дополнительной литературой должна проходить в 3 этапа:

- первоначальное прочтение всего текста с целью ознакомления с ним;
- второе прочтение текста, включающее конспектирование и детальное изучение материала;
- третье, заключительное прочтение для закрепления полученной информации.

При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала.

Выполнение заданий нацелено на выработку навыка аналитического мышления, аргументированного изложения своей точки зрения, способности вести диалог с участниками дискуссий. Выполнение заданий позволяет оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

При подготовке к экзамену (3 семестр) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, фонд оценочных средств, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка по темам курса; подготовка к ответу на вопросы.

Формы и методы конспектирования зависят от личных особенностей мышления и запоминания.

Рекомендуемая последовательность работы при составлении тезисного конспекта: составление плана, изложение тезисов, выписки из текста.

План лучше всего составлять в форме перечисления основных событий, вопросов по принципу деления целого на частные. Предлагается следующий процесс составления плана: чтение, деление на части с присвоением краткого наименования каждой части.

План может быть простым и сложным. Простой план отражает выделение и наименование главных частей. В сложном плане главные части соответственно разделяются на дополнительные. Преимущество сложного плана состоит в том, что он полнее раскрывает построение и содержание текста, позволяет глубже проследить за ходом мысли и замыслом автора. Сложный план поможет выработать умение сжато производить записи, последовательно излагать свои мысли, быстро восстанавливать в памяти прочитанное, мобилизовать внимание.

Составление тезисов. Тезисы предполагают в процессе прочтения продумывание основных идей, изложение их в виде последовательных пунктов. При составлении тезисов следует сконцентрировать свое внимание на выводах автора.

Целесообразно рассмотреть два вида составления тезисов: извлечение авторских тезисов из текста; формулирование основных положений своими словами и понятиями. Иногда рядом с тезисами следует записывать и часть фактологического материала. Выписки представляют собою факты, цифры, схемы, таблицы, цитаты (в том числе и в личной интерпретации) и т. д. В отличие от планов и тезисов, выписки можно делать одновременно с чтением текста.

Методические рекомендации по подготовке к промежуточной аттестации в форме экзамена.

Изучение дисциплины «Оценка человеческого потенциала» завершается сдачей экзамена.

Рекомендуем при подготовке к экзамену вновь обратиться к пройденному учебному материалу. В процессе подготовки важно укрепить, не только полученные знания, но и приобрести новые. Подготовка обучающихся к экзамену включает в себя три этапа:

- аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса;
- подготовка к ответу на вопросы непосредственно в день проведения экзамена.

Литература для подготовки к экзамену обозначена в учебно-методическом обеспечении дисциплины. Основным источником подготовки является конспект лекций, где учебный материал дается в систематизированном виде, основные положения его детализируются, подкрепляются современными фактами и информацией, которые в силу новизны не вошли в опубликованные печатные источники.

В ходе подготовки к экзамену обучающимся необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемых проблем.

На экзамене обучающийся должен продемонстрировать наличие знаний, в рамках вопросов, представленных для ответа, уметь формулировать и аргументированно отстаивать свою точку зрения по вопросам проектирования организационных структур управления.

Методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО:

- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ);
- самостоятельное изучение разделов;
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к итоговому контролю.

В ходе изучения дисциплины предусмотрено выполнение самостоятельной работы в следующих формах:

1. аудиторная самостоятельная работа (на лекциях, на практических занятиях);
2. внеаудиторная самостоятельная работа.

К аудиторной самостоятельной работе на лекциях относится:

- написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые термины;
- проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием дефиниций и толкований в тетрадь;
- обозначение вопросов, терминов, материала, который вызывает трудности; пометить их и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

К аудиторной самостоятельной работе на практических занятиях (семинарах) относится:

- проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины;
- конспектирование источников;
- работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, решение казусов (задач) по соответствующей теме.

2. Внеаудиторная самостоятельная работа включает такие формы, как:

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

- изучение программного материала дисциплины (работа с учебниками и конспектом лекции);
- изучение рекомендуемой литературы;
- конспектирование источников;
- работа с правовыми актами;
- работа с электронными информационными ресурсами и ресурсами Internet;
- составление плана и тезисов ответа на практическом занятии (семинаре);
- выполнение тестовых заданий;
- решение задач;
- подготовка к аттестации.

Контроль за самостоятельной работой студентов проходит на семинарских занятиях в формах, предусмотренных планом самостоятельной работы.

Методические рекомендации к самостоятельному изучению тем.

Самостоятельное изучение тем – это вид учебной деятельности, выполняемый учащимся без непосредственного контакта с преподавателем через специальные учебные материалы, предусматривающее прежде всего индивидуальную работу учащихся в соответствии с установкой учебника, программы обучения.

Целью самостоятельного изучения тем является овладение фундаментальными знаниями, опытом творческой, исследовательской работы, проекторочными навыками.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с видами организации самостоятельной (внеаудиторной) работы. В практике самостоятельного изучения тем можно выделить следующие задачи:

- **овладение знаниями:** чтение текста (учебника, правового акта, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами; анализ содержания Интернет-ресурсов и др.;

- **закрепление и систематизация знаний:** составление плана и тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; ответы на контрольные вопросы; решение задач или упражнений.

В качестве форм и методов контроля самостоятельного изучения тем могут быть использованы фронтальные опросы на практических занятиях (семинарах), тестирование, зачеты, контрольные работы и др.