ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)
Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ и.о ректора
от «17» июня 2022 г. № 77

Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 месяцев очно-заочная форма
Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108

В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4/4
(очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах
очная форма обучения: экзамен 8 семестр
очно-заочная форма обучения: экзамен 9 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	8	**Итого**
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	**36/4**	**36/4**
– лекции	12	12
– практические	24/4	24/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	**36**	**36**
Экзамен	**36**	**36**
Итого	**108**	**108**

Очно-заочная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	9	**Итого**
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	**28/4**	**28/4**
– лекции	14	14
– практические	14/4	14/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	**53**	**53**
Экзамен		
Зачет	**27**	**27**
Итого	**108**	**108**

* В форме ПП – в форме практической подготовки. * В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955

Программу составил:
к.полит.н., доцент Т.А. Коваль

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», «20» мая 2022 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания дисциплины	
1	формирование умений и навыков оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также определения направления повышения эффективности персонала с учетом диагностики его компетенций
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование представления о современном состоянии развития теории и практики оценки человеческого капитала и трудового потенциала в организации
2	формирование навыков оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом изучается на начальном этапе формирования компетенции
2	Б1.О.28 Организация труда персонала
3	Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом
4	Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования
5	Б1.В.ДВ.03.02 Развитие кадрового потенциала организации
6	Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом
7	Б1.В.ДВ.04.02 Социальная политика организации
8	Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах
9	Б1.В.ДВ.05.02 Развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах
10	Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
11	Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе
12	Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала
13	Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование
14	Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала
15	Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала

16	Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала
17	Б1.В.ДВ.14.02 Система обеспечения организации персоналом
18	Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала
19	Б1.В.ДВ.15.02 Развитие человеческого потенциала в организации
20	Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом
21	Б1.В.ДВ.17.02 Делопроизводство
22	Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом
23	Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом
24	Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом
25	Б1.В.ДВ.19.02 Кадровая служба предприятия
26	Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая)
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	**Знать:** способы восприятия, социально-экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально- экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы
		Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке	ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	**Знать:** показатели, характеризующие результативность функционирования системы управления трудовых ресурсов; принципы и методы оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации и принятием организационно-управленческих решений по развитию персонала
		Уметь: работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области системы управления эффективностью персонала; разрабатывать критерии оценки персонала и оценивать их влияние на процесс принятия решений в организации

предложений по развитию персонала по результатам оценки		**Владеть:** навыками работы с нормативными актами и справочно-правовыми системами; навыками разработки мероприятий по совершенствованию процессов в управлении эффективностью персонала
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	**Знать:** способы и методы оценки интенсивности труда, основные направления анализа трудовых ресурсов с целью повышения эффективности персонала; основные принципы проведения анализа показателей по труду организации; принципы оптимизации документооборота и схемы взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации
		Уметь: применять основные правила прогнозирования и планирования потребности организации в персонале; соотносить потребности организации в персонале со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать эффективные мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала
		Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; навыками разработки локальных нормативных актов, в области организации труда; навыками разработки мероприятий по улучшению организации и мотивации труда персонала
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	**Знать:** организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей экономического субъекта; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; содержание нормирования и регламентации труда персонала
		Уметь: применять полученные знания учебной дисциплины в профессиональной деятельности; анализировать производительность труда и расходы на персонал организации; разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению трудовых показателей
		Владеть: методикой экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала; способностью устанавливать и применять основные трудовые нормы и нормативы для совершенствования трудовой деятельности; навыками составления аналитических заключений по результатам проведенного анализа

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Сущность и виды человеческого капитала и трудового потенциала**	**8**	**4**	**8**		**12**	**9**	**4**	**4**		**20**	**ПК-2.3 ПК-3.1**
1.1	Тема: Сущность и виды человеческого капитала	8	2	4		6	9	2	2		10	ПК-2.3
1.2	Тема: Сущность и виды трудового потенциала	8	2	4		6	9	2	2		10	ПК-3.1
2.0	**Раздел 2. Жизненные циклы и оценка человеческого капитала и трудового потенциала**	**8**	**4**	**8/4**		**12**	**9**	**6**	**6/4**		**20**	**ПК-4.2 ПК-5.2**
2.1	Тема: Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала	8	2	4		6	9	2	2		10	ПК-4.2
2.2	Тема: Оценка человеческого капитала и трудового потенциала	8	2	4/4		6	9	4	4/4		10	ПК-5.2
3.0	**Раздел 3. Интегральная оценка эффективности использования и система управления талантами трудового потенциала**	**8**	**4**	**8**		**12**	**9**	**4**	**4**		**13**	**ПК-2.3 ПК-3.1**
3.1	Тема: Интегральная оценка эффективности использования трудового потенциала	8	2	4		6	9	2	2		7	ПК-2.3
3.2.	Тема: Система управления талантами в организации как элемент развития трудового потенциала	8	2	4		6	**9**	2	2		6	ПК-3.1
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	8	36				9	27				**ПК-2.3 ПК-3.1 ПК-4.2 ПК-5.2**

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ		
6.1 Учебная литература		
6.1.1 Основная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Марченко, Н. В. Экономика управления персоналом : учебно-методическое пособие / Н. В. Марченко. — Новосибирск : СГУПС, 2020. — 66 с. — ISBN 978-5-00148-155-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/217772. — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.1.2	Фейзуллаев, Ф. С. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / Ф. С. Фейзуллаев. — Махачкала : ДагГАУ имени М.М.Джамбулатова, 2020. — 93 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/138125). — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Докукина, С. М. Оценка стоимости человеческого капитала и интеллектуальной собственности компании : монография / С. М. Докукина. — Сыктывкар : СГУ им. Питирима Сорокина, 2016. — 148 с. — ISBN 978-5-87661-425-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/176957. — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.2.2	Трудовой потенциал сельских территорий: методологические аспекты оценки / Г. В. Леонидова, Е. А. Чекмарева, П. М. Советов, М. М. Панов. — Вологда : ВолНЦ РАН, 2015. — 78 с. — ISBN 978-5-93299-299-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/125224. — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Коваль Т.А. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации: Учебное пособие по выполнению практических и самостоятельных работ по дисциплине «Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации» направления подготовки управление персоналом	рукопись
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	ЭБС «Издательство "Лань» https://e.lanbook.com/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрено	

6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлечься при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.

	Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий. В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на лабораторном занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины. Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора. Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным	

рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1 Общие положения

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина. Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации» участвует в формировании компетенции:

ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала

ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки

ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов

ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр				
1	Текущий контроль	Тема: Сущность и виды человеческого капитала	ПК-2.3	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Тема: Сущность и виды трудового потенциала	ПК-3.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и виды человеческого капитала и трудового потенциала	ПК-2.3 ПК-3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Тема: Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала	ПК-4.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
5	Текущий контроль	Тема: Оценка человеческого капитала и трудового потенциала	ПК-5.2	Собеседование (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 2. Жизненные циклы и оценка человеческого капитала и трудового потенциала	ПК-4.2 ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Тема: Интегральная оценка эффективности использования трудового потенциала	ПК-2.3	Собеседование (устно), кейс-задача (устно)
8	Текущий контроль	Тема: Система управления талантами в организации как элемент развития трудового потенциала	ПК-3.1	Собеседование (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно)

9	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Сущность и виды человеческого капитала и трудового потенциала Раздел 2. Жизненные циклы и оценка человеческого капитала и трудового потенциала Раздел 3. Интегральная оценка эффективности использования и система управления талантами трудового потенциала	ПК-2.3 ПК-3.1 ПК-4.2 ПК-5.2	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП – практическая подготовка.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
9 семестр				
1	Текущий контроль	Тема: Сущность и виды человеческого капитала	ПК-2.3	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Тема: Сущность и виды трудового потенциала	ПК-3.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и виды человеческого капитала и трудового потенциала	ПК-2.3 ПК-3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Тема: Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала	ПК-4.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
5	Текущий контроль	Тема: Оценка человеческого капитала и трудового потенциала	ПК-5.2	Собеседование (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 2. Жизненные циклы и оценка человеческого капитала и трудового потенциала	ПК-4.2 ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Тема: Интегральная оценка эффективности использования трудового потенциала	ПК-2.3	Собеседование (устно), кейс-задача (устно)
8	Текущий контроль	Тема: Система управления талантами в организации как элемент развития трудового потенциала	ПК-3.1	Собеседование (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно)
9	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Сущность и виды человеческого капитала и трудового потенциала Раздел 2. Жизненные циклы и оценка человеческого капитала и трудового потенциала Раздел 3. Интегральная оценка эффективности использования и система управления талантами трудового потенциала	ПК-2.3 ПК-3.1 ПК-4.2 ПК-5.2	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП – практическая подготовка.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.
Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам дисциплины
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
3	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
4	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
5	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к экзамену (образец экзаменационного билета)
6	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений,	Фонд тестовых заданий

		навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Экзамен (собеседование)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ

«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль доклада не передана

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Тестирование – текущий контроль

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

3.1 Вопросы для собеседования по темам дисциплины

Вопросы для собеседования по темам дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены вопросы для собеседования по темам дисциплины, предусмотренными рабочей программой дисциплины.

Вопросы для собеседования по темам дисциплины

1. В чем состоит сущность человеческого капитала?
a. Какие виды человеческого капитала вы знаете?
2. Что является примером человеческого капитала?
3. Что такое капитал Какие виды капитала вам известны?
4. Что влияет на формирование человеческого капитала?
5. Что такое человеческий капитал простыми словами?
6. В чем состоит проблема человеческого капитала в нашей стране?
7. Как считается человеческий капитал?
8. В чем смысл капитала?
9. Чем характеризуется капитал?
10. Что входит в структуру капитала?
11. Что представляет собой трудовой потенциал?
12. Как количественно определяется трудовой потенциал?
13. Какие составляющие трудового потенциала вы знаете?
14. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?
15. Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала
16. Как формируется человеческий капитал?
17. Что включает в себя индивидуальный человеческий капитал?
18. Сколько основных элементов индивидуального человеческого капитала выделяют?
19. Какие элементы входят в механизм создания человеческого капитала?
20. Какой показатель используется для оценки человеческого капитала?
21. Чем отличается человеческий капитал от трудовых ресурсов?
22. В чем заключается ценность человеческого капитала?
23. Как рассчитывается индекс человеческого капитала?
24. Какие 3 показателя учитываются при подсчете Ирчп?
25. Приведите примеры натуральных и стоимостных показателей человеческого капитала.
26. Какие проблемы возникают в отечественной статистике при расчете показателей человеческого капитала?
27. Как принцип капитализации применяется в оценке величины человеческого капитала?
28. Какие подходы, на Ваш взгляд, наиболее удобны для стоимостной оценки величины человеческого капитала?
29. Какие показатели можно использовать для проведения межстранового сопоставления элементов человеческого капитала?
30. Интегральная оценка трудового потенциала
31. Какие показатели характеризуют эффективность использования труда?

32. Какая характеристика дает интегральное представление о состоянии трудового потенциала?
33. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?
34. Что включает в себя понятие трудового потенциала организации?
35. Что лежит в основе установки на управление талантами?
36. Какие направления кадровой работы в организации являются управлением талантами?
37. Зачем управлять талантами?
38. Что входит в управление талантами?
39. Кто такие таланты в организации?
40. Какие виды талантов бывают?
41. Какие бывают таланты примеры?
42. Как удержать талантливых сотрудников?
43. Как привлечь талантливых сотрудников?
44. Зачем нужно развивать талант?
45. Как повысить эффективность трудового коллектива?

3.2 Темы докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Темы докладов

1. Понятие человеческого капитала и его сущность
2. Трудовой потенциал: понятие, компоненты и его взаимосвязь с трудовыми ресурсами.
3. Основные характеристики трудового потенциала.
4. Методические подходы к оценке трудового потенциала.
5. Классификация видов человеческого капитала
6. Эволюция подходов к концепции человеческого капитала
7. Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала
8. Онтогенез человеческого капитала
9. Человеческий капитал бизнеса
10. Основные цели управления талантами в организации
11. Управление талантами в организации

3.3 Типовая кейс-задача

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовых кейс-задач

Кейс-задача 1

Иванова работает в фирме «Астра» менеджером в течение 3-х лет. Предположим, что уровень цен стабилен и стабильна процентная ставка (i=10%). Заработная плата Ивановой разбивается на 2 уровня: оплата механической работы по формированию базы данных (2 000

руб. в месяц) и работа с клиентами, анализ поступающей информации. Оплата труда составила в 2000 году – 50 000 руб., в 2001 году – 52 000 руб., в 2002 году – 55 000 руб. Определите величину человеческого капитала Ивановой за эти три года.

Кейс-задача 2. Предложите свой вариант задачи, с использованием формул по оценке человеческого капитала (с решением).

Кейс-задача 3. На основании представленного текста разработайте ПОПС-формулу. Формула ПОПС – необходимо написать четыре предложения, отражающие следующие четыре момента ПОПС – формулы: П – позиция О – объяснение (или обоснование) П – пример С – следствие (или суждение).

3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Тема: Сущность и виды человеческого капитала	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема: Интегральная оценка эффективности использования трудового потенциала	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Тема: Сущность и виды трудового потенциала	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема: Система управления талантами в организации как элемент развития трудового потенциала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных	Тема: Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ

мотивирующих факторов			
ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Тема: Оценка человеческого капитала и трудового потенциала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Итого	45 – ОТЗ 45 – ЗТЗ

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1 Какие работники предприятия включаются в списочный состав на определенную дату:
а) принятые на постоянную, сезонную или временную работу в соответствии со штатным расписанием;
б) принятые на работу по совместительству;
в) работающие по договору подряда и другим договорам.

2 Отношение абсолютного оборота рабочей силы по приему к среднесписочной численности работников организации за тот же период времени характеризует коэффициент:
а) оборота рабочей силы по приему;
б) оборота рабочей силы по увольнению;
в) текучести;
г) правильного ответа нет.

3 При исследовании интенсивности оборота рабочей силы выделяется относительный показатель – коэффициент текучести, который равен отношению:
а) числа уволившихся в связи с уходом на пенсию, учебу, выбывшие в связи с окончанием срока договора или выполнения работ к среднесписочной численности работников за тот же период;
б) уволившихся по собственному желанию за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период времени;
в) уволенных в связи с сокращением производства к среднесписочной численности работников за тот же период времени;
г) уволившихся по собственному желанию, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие нарушения к среднесписочной численности за изучаемый период времени;
д) уволившихся только в связи с окончанием срока договора и выполнением работ к среднесписочной численности работников.

4 Укажите, какие из перечисленных ниже неявок на работу не входят в состав максимально возможного фонда рабочего времени:
а) неявки в связи с очередным отпуском;
б) неявки по болезни;
в) неявки в связи с учебным отпуском;
г) неявки в связи с праздничными и выходными днями;
д) неявки в связи с выполнением государственных обязанностей

5 Укажите, какие из перечисленных ниже неявок на работу входят в состав максимально возможного фонда рабочего времени:
а) неявки в связи с очередным отпуском;

б) неявки по болезни;
в) неявки в связи с учебным отпуском;
г) неявки в связи с праздничными и выходными днями;
д) неявки в связи с выполнением государственных обязанностей.

6 Коэффициент использования рабочего дня характеризует использование рабочего времени:
а) внутри рабочего дня (смены);
б) в рассматриваемом периоде (месяце, квартале, году).

7 Какой из перечисленных методов измерения уровня производительности труда наиболее универсален:
а) условно-натуральный;
б) трудовой;
в) стоимостной;
г) натуральный.

8 На основе данных об отработанных человеко-часах и выпуске продукции можно рассчитать:
а) среднюю дневную выработку;
б) среднюю часовую выработку;
в) среднюю месячную выработку.

9 Показатель средней часовой выработки продукции характеризует:
а) средний объем продукции, произведенной одним рабочим за один час фактически отработанного времени;
б) средний объем продукции, произведенной одним рабочим за один отработанный день;
в) средний объем продукции, произведенной всеми рабочими предприятия за один час фактически отработанного времени;
г) правильного ответа нет.

10. Дополните. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен _____ % (точность до целых), если отработано человеко-дней 120, отработано человеко-часов 900, установленная продолжительность рабочего дня 7,8 часа

11 Дополните формулу расчета целодневных потерь рабочего времени _____

12 Дополните. Трудоемкость единицы продукции снизится на _____% (точность до десятых), если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

13 Дополните. Средняя месячная производительность труда увеличится на ____% (точность до десятых), если индекс средней дневной производительности труда – 1,3, индекс средней фактической продолжительности рабочего месяца в днях – 0,95.

14 Дополните. Путем суммирования человеко-дней явок и неявок за работу за рассматриваемый период получают _____ фонд времени

15 Дополните. _____ фонд времени равен сумме всех явок и неявок на работу, за исключением неявок в праздничные и выходные дни

16 Дополните. Наиболее универсальным методом измерения уровня производительности труда является _____ метод

17 Дополните. Средняя списочная численность работников за апрель = _____ чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле
отработано 520 чел.-дн.
неявок 151 чел.-дн.
целодневных простоев 11 чел.-дн.
предприятие работало 22 дня

18 Дополните. Если объем продукции (в натуральном выражении) увеличился на 6%, а количество отработанного времени при производстве этой продукции снизилось на 5%, то производительность труда увеличится на _____ % (точность до 0,1%)

3.5 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1. Сущность и виды человеческого капитала и трудового потенциала

1.1. В чем состоит сущность человеческого капитала?
1.2. Какие виды человеческого капитала вы знаете?
1.3. Что является примером человеческого капитала?
1.4. Что такое капитал. Какие виды капитала вам известны?
1.5. Что влияет на формирование человеческого капитала?
1.6. Что такое человеческий капитал простыми словами?
1.7. В чем состоит проблема человеческого капитала в нашей стране?
1.8. Как считается человеческий капитал?
1.9. В чем смысл капитала?
1.10. Чем характеризуется капитал?
1.11. Что входит в структуру капитала?
1.12. Что представляет собой трудовой потенциал?
1.13. Как количественно определяется трудовой потенциал?
1.14. Какие составляющие трудового потенциала вы знаете?
1.15. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?

Раздел 2. Жизненные циклы и оценка человеческого капитала и трудового потенциала

2.1. Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала
2.2. Как формируется человеческий капитал?
2.3. Что включает в себя индивидуальный человеческий капитал?
2.4. Сколько основных элементов индивидуального человеческого капитала выделяют?
2.5. Какие элементы входят в механизм создания человеческого капитала?
2.6. Какой показатель используется для оценки человеческого капитала?
2.7. Чем отличается человеческий капитал от трудовых ресурсов?
2.8. В чем заключается ценность человеческого капитала?
2.9. Как рассчитывается индекс человеческого капитала?
2.10. Какие 3 показателя учитываются при подсчете Ирчп?
2.11. Приведите примеры натуральных и стоимостных показателей человеческого капитала.
2.12. Какие проблемы возникают в отечественной статистике при расчете показателей человеческого капитала?
2.13. Как принцип капитализации применяется в оценке величины человеческого капитала?
2.14. Какие подходы, на Ваш взгляд, наиболее удобны для стоимостной оценки величины человеческого капитала?

2.15. Какие показатели можно использовать для проведения межстранового сопоставления элементов человеческого капитала?

Раздел 3. Интегральная оценка эффективности использования и система управления талантами трудового потенциала

3.1. Интегральная оценка трудового потенциала
3.2. Какие показатели характеризуют эффективность использования труда?
3.3. Какая характеристика дает интегральное представление о состоянии трудового потенциала?
3.4. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?
3.5. Что включает в себя понятие трудового потенциала организации?
3.6. Что лежит в основе установки на управление талантами?
3.7. Какие направления кадровой работы в организации являются управлением талантами?
3.8. Зачем управлять талантами?
3.9. Что входит в управление талантами?
3.10. Кто такие таланты в организации?
3.11. Какие виды талантов бывают?
3.12. Какие бывают таланты примеры?
3.13. Как удержать талантливых сотрудников?
3.14. Как привлечь талантливых сотрудников?
3.15. Зачем нужно развивать талант?
3.16. Как повысить эффективность трудового коллектива?

3.6 Типовые практические задания к экзамену

(для оценки умений)

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к экзамену не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к экзамену.

Образец типовых практических заданий к экзамену

Рассказать о сущности и видах человеческого капитала и трудового потенциала:

1. Перечислите виды капитала.
2. Объясните, что влияет на формирование человеческого капитала.
3. Перечислите причины проблемы человеческого капитала в нашей стране.
4. Перечислите составляющие трудового потенциала.
5. Перечислите что входит в качественную характеристику трудового потенциала.

Рассказать о жизненных циклах и оценке человеческого капитала и трудового потенциала

1. Перечислите какие элементы входят в механизм создания человеческого капитала.
2. Назовите показатель, который используется для оценки человеческого капитала.
3. Объясните чем отличается человеческий капитал от трудовых ресурсов.
4. Объясните ценность человеческого капитала.
5. Рассчитайте индекс человеческого капитала.

Рассказать об интегральной оценке эффективности использования и системы управления талантами трудового потенциала

1. Дайте характеристику интегральному представлению о состоянии трудового потенциала.
2. Назовите качественную характеристику трудового потенциала.
3. Объясните что лежит в основе установки на управление талантами?
4. Назовите направления кадровой работы в организации относящиеся к управлению талантами?
5. Назовите входит в управление талантами?

3.7 Типовые практические задания к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к экзамену не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к экзамену.

Образец типовых практических заданий к экзамену

Задача 1. Предположим, что цены неизменны, процентная ставка (i) = 10%. У Маши есть 2 жизненных проекта: 1) в течение 3-х лет работать бухгалтером и получать 3 000 долл. в год; 2) окончить годичные курсы «Экономист», стоимостью 3 000 долл. После курсов ей обещают работу в плановом отделе этой же фирмы в течение 2-х лет (предполагаемая заработная плата – 7 000 и 8 000 долларов (соответственно, прирост заработной платы – 4 000 и 5 000 долларов). Какой из этих вариантов выбрать? (Чтобы оценить эффективность второго проекта, необходимо сравнить затраты на обучение с выгодами от его получения. Если выгоды больше затрат, следует приступать к обучению). Как еще можно решить задачу?

Задача 2. Федорова работает в фирме «Незабудка» секретарем, предполагает, что ее будущие доходы в ближайшие 4 года составят: 51 000; 54 000; 60 000; 61 000 руб. Причем 35% оплаты ее труда приходится на годовую отдачу от использования человеческого капитала. Норма отдачи от ее человеческого капитала (r) = 0,18 (18%). Необходимо рассчитать общую величину человеческого капитала Федоровой за эти 4 года.

Задача 3. Подберите статистические данные, характеризующие «Образовательный фонд» и «Фонд здоровья» населения РФ за 2022 г. Для этого используйте данные официальной статистики: Сайт Федеральной службы государственной статистики - www.gks.ru; Сайт Статистика российского образования – www.stat.edu.ru.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Кейс-задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончанию ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: одно из них для оценки умений; другое практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Образец экзаменационного билета

ЗабИЖТ ИрГУПС 20__/20__ учебный год	**Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Управление эффективностью персонала»**	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «Управление процессами перевозок» ЗабИЖТ _____
1. В чем заключается ценность человеческого капитала?		
2. В чем состоит проблема человеческого капитала в нашей стране?		
3. Перечислите составляющие трудового потенциала.		
4. Федорова работает в фирме «Незабудка» секретарем, предполагает, что ее будущие доходы в ближайшие 4 года составят: 51 000; 54 000; 60 000; 61 000 руб. Причем 35% оплаты ее труда приходится на годовую отдачу от использования человеческого капитала. Норма отдачи от ее человеческого капитала (r) = 0,18 (18%). Необходимо рассчитать общую величину человеческого капитала Федоровой за эти 4 года.		
Составил: Коваль Т.А.		