

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение выс-
шего образования «Национальный исследовательский Нижегородский госу-
дарственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом ННГУ
14 декабря 2021 г., протокол №4

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.08 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки
38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»

Направленность образовательной программы
«ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ»

Квалификация (степень) выпускника
МАГИСТР

Форма обучения
ЗАОЧНАЯ

Нижний Новгород
2022

1 Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами в здравоохранении» относится к вариативной части дисциплин профессионального цикла. Изучение дисциплины должно быть связано с такими дисциплинами, как «Управление бизнесом в современных условиях», «Теория организации и организационное поведение», «Результативное управление». Изучается на 2 году в 3 семестре.

Целями изучения дисциплины являются формирование у будущего магистра комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности адекватно и с выгодой для своей организации реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, строить систему управления персоналом фирмы в соответствии с обстановкой на рынке труда в целом и на его конкретных сегментах.

Задачи курса:

- усвоение современных теоретических представлений о человеческом капитале, факторах и условиях, обеспечивающих их формирование и эффективное функционирование;
- овладение основами методологии и методики анализа динамики человеческих ресурсов;
- приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней;
- усвоение представления о компетенциях и возможностях их развития;
- приобретение опыта анализа человеческого капитала и возможностей.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<i>З(ПК-1). Знать:</i> определение и основные черты организации, значение миссии и целей, виды и типы организаций, их классификацию, виды структур управления, теорию и практику менеджмента, сущность и структуру организационной культуры, способы формирования организационной культуры и теории мотивации. <i>У(ПК1). Уметь:</i> формулировать миссию и цели, определять элемент и тип организационной культуры, проектировать организационную структуру предприятия. <i>В(ПК-1). Владеть:</i> методами формирования и поддержания организационной культуры, методами мотивации; методами управления конфликтами в организации.
ПК ОС-12 способность анализировать экономические показатели эффективности деятельности организации и определять направления ее дальнейшего развития	З1 (ПК ОС-12): знать основные экономические показатели эффективности деятельности организации, порядок их расчета и анализа; У1 (ПК ОС-12): уметь

	<p>рассчитывать основные экономические показатели, характеризующие эффективность деятельности организации, делать выводы по результатам расчетов и определять направления дальнейшего развития организации;</p> <p>В1 (ПК ОС-12): владеть навыками расчета и анализа показателей экономической эффективности деятельности организации</p>
--	---

3. Структура и содержание дисциплины

Объем дисциплины для заочной формы обучения составляет 2 зачетных единицы, всего 72 часа, из которых 13 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часа занятия лекционного типа, 8 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия), 1 час КСР), 55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося, 4 часа контроль.

Содержание дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе										Самостоятельная работа обучающегося, часы				
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы														
				из них														
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная			
Занятия лекционного типа																Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Всего
Тема 1 Сущность и содержание понятия «человеческий капитал»			8			0,5				1					1,5			6,5
Тема 2 Концепции управления персоналом. Теория человеческого капитала			8			0,5				1					1,5			6,5
Тема 3. Виды человеческого капитала			8			0,5				1					1,5			6,5
Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал			8			0,5				1					1,5			6,5
Тема 5. Управление капиталом здоровья			8			0,5				1					1,5			6,5

Тема 6. Управление трудовым потенциалом работников			9			0,5			1					1,5			7,5
Тема 7. Развитие человеческого капитала			9			0,5			1					1,5			7,5
Тема 8. Работа с персоналом по развитию человеческого капитала			9			0,5			1					1,5			7,5
Контроль			4														
КСР			1														
Итого			72			4			8					12			55
Промежуточная аттестация – Зачет																	

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4.Образовательные технологии

В ходе преподавания данной дисциплины используются следующие интерактивные формы занятий: ситуационный анализ, дискуссия, кейс-стади, которые в сочетании с лекционными занятиями и внеаудиторной самостоятельной работой студента способствуют формированию и развитию соответствующих профессиональных навыков. Для максимального усвоения дисциплины используется изложение лекционного материала с элементами обсуждения, то есть «активная лекция». По возможности должны привлекаться компьютерные презентации, преимуществом которых является наглядность и привлекательность материала

Неимитационные технологии обучения:

- лекция и ее разновидности (проблемная лекция, лекция-беседа, лекция с применением обратной связи);
- семинар;
- подготовка докладов по темам дисциплины;

- контрольная работа;
- письменное и компьютерное тестирование.

Неигровые имитационные технологии:

- анализ конкретных ситуаций;
- групповые дискуссии;
- просмотр учебных фильмов с последующим анализом;

Игровые имитационные технологии:

- презентации;
- деловые игры (аттестационные, дидактические);
- креативные интерактивные технологии (мозговой штурм и его разновидности, метод ассоциаций);

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет не менее 40% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов составляют 60% аудиторных занятий.

Особенности проведения занятий для лиц с ограниченными возможностями

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Качество усвоения учебной дисциплины находится в прямой зависимости от способности студента самостоятельно и творчески учиться.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Самостоятельная работа студента – это вся его работа по овладению содержанием учебной дисциплины и соответствующими практическими навыками и умениями, активная интеллектуальная деятельность.

Содержанием самостоятельной работы студентов являются следующие ее виды:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа студента при подготовке к зачету;
- подготовка контрольных работ (домашних заданий);
- самостоятельная работа студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- консультации преподавателя дисциплины.

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена осмыслению категорий общего менеджмента, усвоению понятийного аппарата курса, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного менеджера является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Попытка понять

природу профессиональной работы менеджера вне изучения соответствующего «языка», на уровне бытовых представлений обречена на провал.

Лучшему усвоению и пониманию дисциплины «Основы менеджмента» помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в соответствующих темах дисциплины.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ курса, раскрытия сущности основных категорий менеджмента, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. При этом очень полезно делать выписки и конспекты наиболее интересных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала и лучшему его запоминанию. Записи как бы контролируют восприятие прочитанного. Кроме того, такая практика учит студентов отделять в тексте главное от второстепенного, а также позволяет проводить систематизацию и сравнительный анализ изучаемой информации, что чрезвычайно важно в условиях большого количества разнообразных по качеству и содержанию сведений. Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что та или иная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми курсами. Более того, именно синтез полученных ранее знаний и текущего материала по курсу делает подготовку результативной и всесторонней.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;

- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа студента при подготовке к зачету.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Основы менеджмента» является экзамен. Сдача экзамена является ответственным этапом учебного процесса.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего модуля. В этом случае подготовка к экзамену будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале модуля рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к зачету, а также использовать в процессе обучения программу, учебно-методический комплекс, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом существа того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к экзамену, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Для систематизации знаний и понимания логики изучения предмета в процессе обучения рекомендуется пользоваться программой курса, включающей в себя разделы, темы и вопросы, определяющие стандарт знаний по каждой теме.

При подготовке к экзамену конструктивным является коллективное обсуждение выносимых на экзамен вопросов с сокурсниками, что позволяет повысить степень систематизации и углубления знаний.

Перед консультацией по предмету следует составить список вопросов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа студента в библиотеке

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом.

Эта работа многоаспектна и предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов как очной, так и заочной формы обучения, в том числе:

- а) получение книг для подробного изучения в течение семестра на научном абонементе;
- б) изучение книг, журналов, газет - в читальном зале;
- в) возможность поиска необходимого материала посредством электронного каталога;
- г) получение необходимых сведений об источниках информации у сотрудников библиотеки.

При подготовке докладов, рефератов и иных форм итоговой работы студентов, представляемых ими на семинарских занятиях, важным является формирование библиографии по изучаемой тематике. При этом рекомендуется использовать несколько категорий источников информации: учебные пособия для вузов, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы, статистические материалы, информацию государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, переводные издания, а также труды зарубежных авторов в оригинале.

Весь собранный материал следует систематизировать, выявить ключевые вопросы изучаемой тематики и осуществить сравнительный анализ мнений различных авторов по существу этих вопросов. Конструктивным в этой работе является выработка умения обобщать большой объем материала, делать выводы. Весьма позитивным при этом также следует считать попытку студента выработать собственную точку зрения по исследуемой проблематике.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

Наименование темы самостоятельной работы (СР)	Форма контроля СР
Тема 1 Сущность и содержание понятия «человеческий капитал»	Выполнение эссе
Тема 2 Концепции управления персоналом. Теория человеческого капитала	Разработка теста по исследованию потребностей работников
Тема 3. Виды человеческого капитала	подготовка доклада
Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал	- выполнение эссе

Тема 5. Управление капиталом здоровья	- подготовка доклада - тестирование
Тема 6. Управление трудовым потенциалом работников	- подготовка доклада - тестирование
Тема 7. Развитие человеческого капитала	- подготовка доклада - выполнение эссе
Тема 8. Работа с персоналом по развитию человеческого капитала	- подготовка доклад - выполнение контрольного задания

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),
включающий:

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии, способы и методы формирования компетенций:

6.1. Перечень и описание компетенций приведено в Приложении 1.

6.2. Описание шкал оценивания

Индикаторы компетенции		ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ					
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
Полнота знаний	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа, обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
Наличие умений	Отсутствие минимальных умений. Невозможность	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основ-	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основ-	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с от-	Продемонстрированы все основные умения, Решены все основ-

	оценить наличие умений вследствие отказа, обучающегося от ответа	умения. Имели место грубые ошибки.	задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	ные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	ные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	дельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	ные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме. Объеме без недочетов
Наличие навыков (владение опытом)	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа, обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие учебной активности и мотивации	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять нестандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в не сформирована. отсутствуют знания, умения,	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений,	Сформированность компетенции соответствует минимальным	Сформированность компетенции в целом соответствует требова-	Сформированность компетенции в целом соответствует требова-	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, уме-	Сформированность компетенции превышает стандартные требо-

	навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.	ниям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам.	ниям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	ний, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	вания. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме зачета.

Вопросы для подготовки к зачету представлены ниже.

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ	
	Незачтено	Зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Задания выполнены не в полном объеме. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических

	ся повторное обучение	(профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний

Компетенция ПК-1, ПК ОС-12:

Часть А (оцениваются знания) Ниже приведены образцы тестовых вопросов по ряду тем.

1. Понятие человеческие ресурсы – это а) совокупность индивидуумов, характеризующихся определенным потенциалом и местом приложения своих способностей б) вся совокупность физических лиц, состоящих с организацией как с юридическим лицом в отношениях регулируемых договором найма в) работники предприятия, явившиеся на работу в определенное время
2. К основным методам управления человеческими ресурсами относятся: а) экономические, психологические, социальные б) экономические, административные, социально-психологические в) методы обследования, анализа и обоснования
3. Профессионально – квалификационная структура персонала организации – это _____
4. Объективные факторы, влияющие на изменение стратегии в области работы с персоналом организации: а) понимание необходимости изменений в сфере работы с людьми б) рынок рабочей силы (национальный, региональный) в) ограничения материальных и финансовых ресурсов организации г) развитие социального партнерства в регионе д) правительственные законы и меры государственного регулирования

Часть В (оцениваются умения)

Образцы тестовых вопросов.

1. Основные научные школы, повлиявшие на возникновение и становление концепции ЧР и ее развитие в условиях рыночной системы: а) б) в)
2. Перечислить возможные проблемы при реализации стратегий: а) б) в) г)
3. Под системой управления человеческими ресурсами понимается (раскройте наиболее полно) _____

Часть С (оценивается владение)

Образцы тестовых заданий.

1. Проанализируйте существующие подходы к управлению знаниями в конкретной организации. Для примера можно взять телекоммуникационные компании, образовательные учреждения. Выделите основные проблемы управления знаниями в данной организации.

2. Сравните сущность менторинга, наставничества и коучинга. Определите, в чем их сходство и различие. Представьте ответ в виде сравнительной таблицы. б) критерии оценивания компетенций (результатов)

Результаты оцениваются по доле правильных ответов на тестовые вопросы.

Если студент правильно отвечает на все вопросы, он получает 100 баллов. В тесте всего 45 вопросов. Из них: 30 вопросов – базовых (каждый вопрос оценивается в 1 балл); 10 вопросов с целью оценки умений студентов по определенным направлениям УЧР (каждый вопрос оценивается в 3 балла); 5 вопросов – кейсовые задания (по 8 баллов каждый).

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопросы.
- т.п.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Задания для текущего контроля знаний и шкала/критерии оценивания представлены в пунктах 5 и 6.2.

Вопросы для итогового /индивидуального собеседования:

Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

Вопросы к зачёту по дисциплине «Управление человеческим капиталом фирмы»

Вопрос	Код компетенции
Понятие «человеческий капитал».	ПК-1, ПК ОС-12
Различие понятий «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал».	ПК-1, ПК ОС-12
Национальный человеческий капитал.	ПК-1, ПК ОС-12
С.Н. Булгаков и разработка теории «Христианского социализма».	ПК-1, ПК ОС-12
Т. Шульц и разработка основ теории человеческого капитала.	ПК-1, ПК ОС-12
Г. Беккер – неоклассический анализ человеческого капитала.	ПК-1, ПК ОС-12
Подход М.М. Критского к оценке индивидуального и совокупного человеческого капитала России	ПК-1, ПК ОС-12
Капитал здоровья.	ПК-1, ПК ОС-12
Трудовой капитал.	ПК-1, ПК ОС-12
Интеллектуальный капитал.	ПК-1, ПК ОС-12
Организационно-предпринимательский капитал.	ПК-1, ПК ОС-12

Культурно-нравственный капитал.	ПК-1, ПК ОС-12
Социальный капитал.	ПК-1, ПК ОС-12
Бренд-капитал.	ПК-1, ПК ОС-12
Структурный капитал.	ПК-1, ПК ОС-12
Организационный капитал.	ПК-1, ПК ОС-12
Индекс развития человеческого потенциала.	ПК-1, ПК ОС-12
Расходы на образование, расходы на здравоохранение расходы на мобильность (миграцию), экономическая эффективность инвестиций.	ПК-1, ПК ОС-12
Инвестиции в капитал здоровья и повышение работоспособности.	ПК-1, ПК ОС-12
Квалификационная аттестация и оценка трудового потенциала работников.	ПК-1, ПК ОС-12
Производственная аттестация и стимулы продуктивной занятости работников.	ПК-1, ПК ОС-12
Мотивация развития капитала.	ПК-1, ПК ОС-12
Инвестирование в природные способности.	ПК-1, ПК ОС-12
Формирование человеческого капитала.	ПК-1, ПК ОС-12
Использование человеческого капитала на производстве.	ПК-1, ПК ОС-12
Накопление человеческого капитала.	ПК-1, ПК ОС-12

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.
3. Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций: учебно-методическое пособие. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 49 с.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

В электронном виде:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.: 60х90 1/16. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=426081>
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование:Магистратура). Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=402612> б)

Дополнительная литература:

В электронном виде:

1. Шаш Н.Н. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: Учебное пособие / Н.Н. Шаш. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 368 с.: 60х90 1/16. - (Магистратура). Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=470471>
2. Резник С.Д. Менеджмент. Книга пятая. Управление человеческим потенциалом в системах высшего образования, подготовки и аттестации научных кадров :избр. статьи / С.Д.

Резник. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 335 с. — (Научная мысль). Режим доступа:

<http://znanium.com/bookread2.php?book=546111>

3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 160 с. Режим доступа:

<http://znanium.com/bookread2.php?book=780502>

Интернет-ресурсы

www.nlr.ru/ – Российская национальная библиотека.

www.nns.ru/ – Национальная электронная библиотека.

www.rsl.ru/ – Российская государственная библиотека. www.biznes-karta.ru/ – Агентство деловой информации «Бизнес-карта».

www.cfin.ru/management/ www.devbusiness.ru/index.html www.smart-edu.com/

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционных типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ с учетом рекомендаций по направлению 38.04.02 «Менеджмент».

Автор (ы) _____ Поляшова Л.И,

Составитель _____ к.с.н. Петрова И.Э.

Рецензент заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН
_____ Саралиева З.Х.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Факультета социальных наук от 09.11.2021 года, протокол № 2