

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета управления

профессор В. Г. Кудряков
22 мая 2023 г.



Рабочая программа дисциплины
Политика управления человеческим капиталом сельских территорий

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность
«Управление комплексным развитием сельских территорий»

Уровень высшего образования
магистратура

Форма обучения
очная

Краснодар
2023

Рабочая программа дисциплины «Политика управления человеческим капиталом сельских территорий» разработана на основе ФГОС ВО 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ 13 августа 2020 г. № 1000.

Автор:
канд. филос. наук, доцент

С.Н. Сычанина

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры менеджмента от 10.05.2023 г., протокол № 12.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор

Е.А. Егоров

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления, протокол от 16.05.2023, № 5.

Председатель
методической комиссии
к.э.н., доцент

М.А. Нестеренко

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
д.э.н., профессор

Е.Н. Клочко

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Политика управления человеческим капиталом сельских территорий» является формирование навыков определения ценности и разработки приоритетов развития человеческого капитала сельских территорий.

Задачи дисциплины:

- выработка умений применения методик определения ценности человеческого капитала;
- выработка навыков оценки эффективности использования человеческого капитала сельских территорий;
- получение навыков разработки и обоснования приоритетов развития человеческого капитала сельских территорий.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ПКС-3. Способен определять ценность и обосновывать приоритеты развития человеческого капитала сельских территорий.

В результате изучения дисциплины «Политика управления человеческим капиталом сельских территорий» обучающийся готовится к освоению трудовых функций и выполнению трудовых действий в соответствии со справочником квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (утв. Письмом Минтруда России 26 апреля 2017 г. N 18-1/10/В-3260) и справочником типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы (утв. Минтрудом России)

Трудовая функция – управленческие умения (для должностей гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)» всех групп должностей, категории специалисты высшей группы должностей, а также главной, ведущей и старшей групп должностей).

Трудовые действия:

- умение руководить подчиненными, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение;
- умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Политика управления человеческим капиталом сельских территорий» является дисциплиной части. Формируемой участниками образовательных отношений ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Управление комплексным развитием сельских территорий».

4 Объем дисциплины (144 часа, 4 зачетных единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	35	-
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	32	-
— лекции	10	-
— практические	22	-
— лабораторные		-
— внеаудиторная		-
— экзамен	3	-
— защита курсовых работ		-
Самостоятельная работа	109	-
в том числе:		
— курсовая работа		-
— прочие виды самостоятельной работы		-
Итого по дисциплине	144	-
в том числе в форме практической подготовки	8	-

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины студенты (обучающиеся) сдают экзамен.

Дисциплина изучается на 1 курсе, во 2 семестре по учебному плану очной формы обучения.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки	Самостоятельная работа
1	Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития 1. Сущность понятия «человеческий капитал» и его значение 2. Виды человеческого капитала 3. Роль человеческого капитала в развитии сельских территорий	ПК С-3	2	2	4		-	21
2	Формирование, накопление и развитие человеческого капитала 1. Сущность и процесс формирования человеческого капитала 2. Инвестиции в формирование человеческого капитала 3. Условия формирования человеческого капитала в сельских территориях	ПК С-3	2	2	2		2	21
3	Методы определения ценности человеческого капитала 1. Подходы к изучению человеческого капитала 2. Классификация методов оценки человеческого капитала 3. Диагностика человеческого капитала сельских территорий	ПК С-3	2	2	2		2	21
4	Управление человеческим капиталом	ПК С-3	2	2	2		2	21

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки	Самостоятельная работа
	1. Функции и структура управления человеческим капиталом 2. Планирование затрат на персонал во взаимосвязи с инвестициями в человеческий капитал 3. Оценка эффективности использования человеческого капитала							
5	Приоритеты развития человеческим капиталом сельских территорий 1. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития региона 2. Роль региональной власти в создании условий для накопления человеческого капитала 3. Политика роста человеческого капитала	ПК С-3	2	2	4		2	25
Итого				10	14	-	8	109

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Политика управления человеческим капиталом сельских территорий: метод. указания к практическим и семинарским занятиям / сост. С.Н. Сычанина. – Краснодар: КубГАУ, 2022.

2. Политика управления человеческим капиталом сельских территорий: метод. указания по самостоятельной работе / сост. С.Н. Сычанина. – Краснодар: КубГАУ, 2022.

3. Политика управления человеческим капиталом сельских территорий: метод. указания к практической подготовке / сост. С.Н. Сычанина. – Краснодар: КубГАУ, 2022.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ПКС-3. Способен определять ценность и обосновывать приоритеты развития человеческого капитала сельских территорий	
2	Управление социальным самочувствием сельских территорий
2	<i>Политика управления человеческим капиталом сельских территорий</i>
3	Управление ресурсным потенциалом сельских территорий
4	Производственная практика Профессиональная практика по профилю деятельности
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПКС-3. Способен определять ценность и обосновывать приоритеты развития человеческого капитала сельских территорий					
ПКС-3.1. Использует методики определения ценности человеческого капитала.	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, без ошибок.	доклад устный опрос дискуссия задача кейс компетентностно-ориентированная задача тесты вопросы и задания для проведения экзамена
ПКС-3.2. Оценивает эффективность использования человеческого капитала сельских территорий.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не проде-	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных за-	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с не-	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами,	
ПКС-3.3. Разрабатывает и обосновывает приоритеты развития человеческого капитала сель-					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ских террито-рий..	монстрированы базовые навыки	дач с некоторыми недочетами	ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Темы докладов

Тема 1

1. Концепция человеческого капитала Т. Шульца.
2. «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» Г. Беккера «классика» теории человеческого капитала.
3. Институциональная теория человеческого капитала. М. Коллингсворта, К. Ланкастера, М. Уилла.
4. Теория «инвестиций в человеческий капитал» Л. Туроу.
5. Теория «производства человеческого капитала».
6. Теория человеческого капитала С. А. Дятлова.
7. Теория человеческого капитала С. А. Курганского.
8. Классификация видов инвестиций в человеческий капитал Дж. Кэндрика.
9. Классификация видов инвестиций в человеческий капитал К. Макконелла и С. Брю.
10. Модель распределения личных доходов Г. Беккера.

Тема 4

1. Человеческий капитал и его роль в социально-экономическом развитии России.
2. Риски управления человеческим капиталом,
3. Роль менеджера в управлении человеческим капиталом организации.
4. Управление человеческим капиталом вуза.
5. Механизм управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятий

6. Развитие человеческого капитала региона в условиях цифровизации экономики
7. Социальная ответственность и человеческий капитал предприятий в системе региональной социальной политики

Рекомендуемые темы дискуссии:

Тема 1

Влияет ли индивидуальный человеческий капитал на формирование регионального человеческого капитала и каким образом?

Тема 5

Возрастает ли роль человеческого капитала в будущем развитии и почему?

Вопросы для устного опроса

Тема 1

1. В чем заключается сущность понятия «человеческий капитал» и каково значение развития человеческого капитала для сельских территорий?
2. Перечислите основные этапы развития теории человеческого капитала.
3. Дайте определение понятиям «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и укажите в чем разница.
4. Назовите общие и отличительные черты человеческого капитала от физического, вещественного капитала.
5. При каких условиях человеческий капитал капитализируется?
6. Дайте характеристику основным элементам человеческого капитала.
7. Назовите виды человеческого капитала по степени ограниченности применения человеческого капитала и элементам затрат и дайте им характеристику.
8. Опишите виды человеческого капитала по формам воплощения человеческого капитала и степени воздействия на экономические процессы.
9. Какие существуют ограничения развития человеческого капитала (ловушки развития) в сельских территориях?
10. Какое положительное и отрицательное влияние человеческий капитал может оказать на развитие сельских территорий?

Тема 2

1. Перечислите уровни процесса формирования человеческого капитала.
2. В чем заключается особенность процесса формирования человеческого капитала?
3. Дайте характеристику факторам, воздействующим на формирование, сохранение и использование человеческого капитала.

4. Из каких элементов состоит модель формирования человеческого капитала?
5. В чем заключается сущность инвестиций в человеческий капитал?
6. Какие существуют виды вложений инвестиции в человеческий капитал?
7. Охарактеризуйте инвестиции на образование и в здравоохранение.
8. Опишите характер инвестиций, связанных с поиском информации и трудоустройством, территориальным перемещением рабочей силы.
9. Как определить эффект от инвестиций в человеческий капитал?
10. Какие факторы влияют на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельских территориях?

Тема 3

1. В чем заключается сущность измерения человеческого капитала с использованием натуральных индикаторов (представительные оценки) как одного из подходов к измерению человеческого капитала?
2. Дайте характеристику подхода к измерению человеческого капитала: измерение человеческого капитала на основе оценки прошлых усилий.
3. В чем отличие измерения запаса человеческого капитала на основе оценки отдачи от других подходов к измерению человеческого капитала?
4. Какой подход предлагает Всемирный банк к изменению человеческого капитала?
5. В чем заключается сущность использования индексного метода при оценке затрат в человеческий капитал?
6. Опишите управленческую модель оценки человеческого капитала.
7. Какие способы оценки человеческого капитала Вы знаете?
8. Чем отличается организационно-управленческий подход к оценке человеческого капитала от других подходов?
9. Назовите ключевые проблемы оценки человеческого капитала.
10. Чем отличается диагностика человеческого капитала сельских территорий от других видов?

Тема 4

1. Дайте определение понятию «управление человеческим капиталом» и назовите основные принципы.
2. Какие функции управления человеческим капиталом, на Ваш взгляд, являются наиболее важными и необходимыми?
3. Опишите модель управления человеческим капиталом и дайте характеристику ее основным элементам.
4. В чем заключается сущность политики управления человеческим капиталом?

5. Укажите направления нормирования труда и ожидаемый результат для целей анализа и повышения эффективности управления при планировании затрат на персонал во взаимосвязи с инвестициями в человеческий капитал.
6. Перечислите основные направления оптимизации затрат на персонал во взаимосвязи с инвестициями в человеческий капитал.
7. Назовите этапы планирования затрат на персонал с учетом инвестиционной направленности.
8. Дайте характеристику количественным методам оценки использования человеческого капитала
9. Опишите качественные методы оценки использования человеческого капитала.
10. Назовите направления повышения экономической и социальной эффективности управления за счет оптимизации затрат на персонал

Тема 5

1. Дайте определение региону с точки зрения источника человеческого капитала.
2. Как проводится оценка резерва человеческого капитала в регионе?
3. Дайте характеристику модели управления резервами человеческого капитал региона.
4. Определите роль региональной власти в создании условий для накопления человеческого капитала.
5. Назовите положительный эффект от государственных инвестиций в человеческий капитал.
6. Опишите направления деятельности государства, нацеленные на формирование и повышение качества человеческого капитала.
7. Назовите основные приоритеты политики повышения качества человеческого капитала.
8. Какие ключевые проекты развития образования были указаны в Послании Президента РФ.
9. Дайте характеристику современным направлениям продолжительности жизни и укрепление здоровья и социального обслуживания населения.
10. Дайте характеристику современным направлениям в миграционной и жилищной политике.

Кейсы

Тема 1

Внимательно прочтите предлагаемый материал, дайте развернутые ответы на следующие вопросы:

1. Какие можно выделить основные показатели, характеризующие человеческий капитал с точки зрения отечественных ученых?

2. Какие показатели можно добавить к указанным и почему?

В статье Д. А. Штырно «Теория человеческого капитала как методологическая основа управления социально-культурным образованием в компаниях» представлены различные точки зрения отечественных ученых на понятие «человеческий капитал».

«А. И. Добрынин понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (заработной платы). Вместе с С. А. Дятловым, Е. Д. Цыреновой он определяет человеческий капитал как часть совокупного капитала, представляющую собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы.

Виды человеческого капитала экономисты классифицируют по элементам затрат и инвестиций в репродукционный процесс. Так, И.В.Ильинский выделяет следующие виды человеческого капитала: капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры, акцентируя внимание на первом из них.

Специалисты научных учреждений Минздрава РФ предлагают выделять три компонента человеческого капитала: витальный (генный), социальный и духовный. Витальный капитал есть врожденная составляющая, то богатство, которое каждый человек получает изначально. Социальный капитал приобретается человеком в течение всей его жизни (расходы на образование, здравоохранение, удовлетворение социальных потребностей и т.п.). Накопление духовного капитала происходит через внутреннюю жизнь человека в процессе его самосовершенствования. В качестве интегрирующего показателя предлагается использовать синтетический индекс развития.

С.Ю.Рощин и Т.О.Разумова человеческий капитал рассматривают как качественную характеристику рабочей силы, способность человека к трудовой деятельности, его знания. По их мнению, он складывается из природных способностей человека. Авторы считают, что человеческий капитал может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы.

Ученый-экономист В.М.Гальперин дает другое определение человеческому капиталу: его величина есть приведенная к данному моменту посредством дисконтирования сумма всех ожидаемых доходов от труда (это – экономическая оценка человеческого капитала, его способностей). Из этих трех компонентов понятие «духовный капитал» является на сегодняшний день наименее разработанным и описывается такими человеческими характеристиками, как совесть, порядочность, критическое отношение и мышление, здравый смысл, альтруизм, взаимопомощь, способность и желание к восприятию нового, наличие интеллектуальных интересов, запросов и идеалов и т.д.».

Тема 2

Внимательно прочтите предлагаемый материал, дайте развернутые ответы на следующие вопросы:

1. Подходит ли данная теория к Российскому рынку труда и почему?
2. При решении о получении образования отечественных потребителей образовательных услуг можно ли назвать рациональным покупателем?
3. Перечислите факторы, которые необходимо учитывать на Российском рынке труда, при принятии решения о вложении инвестиций в образование.

Г. Беккер в книге «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» предложил разработку микроэкономических оснований идеи человеческого капитала.

По мнению Г. Беккера, человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. Отправным пунктом для Г. Беккера служило представление о том, что при вкладывании своих средств в профессиональную подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки. Подобно обычным предпринимателям, они сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским вкладам, дивидендами по ценным бумагам и т.д.). В зависимости от того, что является экономически целесообразным, принимается решение либо о продолжении учебы, либо о ее прекращении. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие – о переинвестировании.

Помимо теоретического обоснования Г. Беккер первым осуществил и практический, статистически корректный подсчет экономической эффективности образования. Для определения дохода, например, от высшего образования из пожизненных заработков тех, кто окончил колледж, вычитались пожизненные заработки тех, кто не продолжил обучение после окончания средней школы. В составе издержек обучения в качестве главного элемента выделялись потерянные заработки.

По существу, потерянные заработки измеряют ценность времени учащихся, затраченного на формирование их человеческого капитала.

Сопоставление выгод и издержек образования дает возможность подсчитать рентабельность вложений в человека. В выкладках Г. Беккера оказывалось, что в США отдача высшего образования находится на уровне 10–15% и превышает показатели прибыльности большинства фирм. Это подтверждает

ло его предположение о рациональности поведения студентов и их родителей.

Задача

Тема 1

Регистрация студентов в программном комплексе «1С:Зарплата и кадры государственного учреждения 8 КОРП»

На примере конкретной администрации сельской территории (по результатам отчета прохождения практики и информации официального сайта) необходимо выделить минимум три должности муниципальной службы, дать характеристику должностной инструкции или регламенту для каждой должности.

Заполнить таблицу 1.

Таблица 1. – Характеристика должностных обязанностей персонала _____ (название организации)

Название должности	Должностные обязанности

Внести данные в программный комплекс «1С:Зарплата и кадры государственного учреждения 8 КОРП».

Тема 2

Изучить функцию кадрового планирования и подбора персонала в программе «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения 8 КОРП» и создать две вакансии для администрации сельского поселения, а также заявку на подбор персонала.

Тема 3

Изучить функцию адаптации в программе «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения 8 КОРП» и разработать программу адаптации для конкретного работника и создать позицию для кадрового резерва.

Тема 4

Изучить функцию оценки персонала в программе «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения 8 КОРП» и на примере конкретной должности разработать компетенции, подлежащих оценке, и критерии оценки компетенций.

Тема 5

Изучить функцию обучения и развития персонала в программе «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения 8 КОРП» и на примере конкретной должности разработать индивидуальный план развития.

Компетентностно-ориентированная задача

Тема 2

На территории сельского поселения провести опрос работодателей, проанализировать результаты и предложить мероприятия, направленные на развитие человеческого капитала. Результат опроса представить графически с письменным анализом и предложениями.

Таблица – Опросный лист работодателей сельской территории _____

Вопросы	Высокий	Достаточно высокий	Средний	Низкий
Как Вы оцениваете степень обеспеченности Вашего предприятия кадрами?				
Как Вы оцениваете уровень подготовки новых работников Вашего предприятия?				
Какова степень соответствия квалификации работников требованиям рабочих мест?				
	Улучшение (увеличение)	Прежний уровень	Ухудшение (уменьшение)	
Как изменились в текущем году по сравнению с предыдущим характеристики труда работников на Вашем предприятии?				
	0-3	4-6	7-9	10
Оцените производительность труда своего предприятия по 10-балльной системе				
Укажите основные необходимые компетенции для Вашего предприятия и опишите их				
Компетенции	Описание			

Тема 3

Провести сравнительную оценку управленческого и интеллектуального труда руководителя и специалистов организации, определить сложность труда каждого работника, сравнить с расходами на персонал и определить эффективность кадровой политики.

Необходимо проанализировать деятельность конкретного руководителя и специалиста одного подразделения, дать оценку их управленческому и интеллектуальному труду (поставить баллы в соответствии с предложенной классификацией), сравнить расходы на обучение и заработную плату и сделать вывод.

Таблица – Сравнительная оценка управленческого и интеллектуального труда

Ф.И.О.	Содержание труда	Психологические нагрузки и развитие работ	Профессиональный опыт и обучение	Корпоративность результатов труда	Масштабы руководства, ответственность	Условия труда	Дополнительная ответственность	Расходы на обучение	Зарботная плата

Тестовые задания

1. Рассчитать индекс человеческого капитала организации, если известно, что индекс образования и квалификации равен 0,8, индекс уровня здоровья - 0,1169, а индекс творческой активности составляет 0,0595

***0,9764**

3,5862

1,2993

0,0002

2. Определите индекс человеческого капитала зная индекс образования и квалификации (0,78), индекс уровня здоровья (0,0022), индекс творческой активности (0,0349)

***0,8171**

3,2596

5,2183

0,0093

3. Каков будет индекс человеческого капитала, если известно, что индекс творческой активности равен 0,087, индекс уровня здоровья равен 0,4258, индекс образования и квалификации 0,087

***1,5728**

2,0685

0,4852

5,1620

4. Рассчитать индекс образования и квалификации в организации, используя следующие данные: доля затрат на обучение в общей доле затрат на персонал 0,7798, индекс уровня профессиональной перспективности 0,9524, индекс уровня обеспеченности предприятия квалифицированными кадрами 0,0076

***0,5799**

2,3659

0,0202

8,2689

5. Какой будет индекс уровня здоровья персонала организации если доля расходов на оздоровление среди общих расходов на персонал составляет 0,77, индекс уровня временной нетрудоспособности персонала равен 0,01

*** 0,39**

3,12

0,26

7,56

6. Рассчитать индекс творческой активности персонала организации, используя следующие данные число работников, внесших предложения по улучшению -5, число сотрудников, занятых в НИОКР – 2, среднесписочное число сотрудников – 42.

***0,83**

4,25

3,96

1,55

7. Определите показатель оценки человеческого капитала территории, отражающий возможности развития детей и возможности продолжения трудовой деятельности родителей

*** охват детей дошкольным образованием**

занятость населения

доля трудоспособного населения

ожидаемая продолжительность жизни

8. Определите показатель оценки человеческого капитала территории, отражающий возможности медицины поддерживать здоровье и трудоспособность населения

*** ожидаемая продолжительность жизни**

охват детей дошкольным образованием

занятость населения

доля трудоспособного населения

9. Привести в соответствие показатель оценки человеческого капитала с его описанием

охват детей дошкольным образованием	отражает возможности развития детей и возможности продолжения трудовой деятельности родителей
ожидаемая продолжительность жизни	отражает возможности медицины поддерживать здоровье и трудоспособность населения

доля трудоспособного населения	позволяет оценить возможности территории по обеспечению развития всех отраслей, а также обеспечение воспроизводства населения.
занятость населения	отражает ситуацию с трудоустройством

10. Рассчитать индекс доли трудоспособного населения сельских территорий за 2017год, используя данные в таблице

Таблица– Расчет индекса доли трудоспособного населения

Годы	Доля трудоспособного населения, %		Min и Max
	Сельская местность	Городская местность	
2010	59,1	62,4	Max
2011	58,4	61,7	
2012	57,6	60,9	
2013	56,7	60,2	
2014	55,8	59,3	
2015	54,9	58,3	
2016	54,2	57,5	
2017	53,5	56,8	
2018	53,1	56,2	Min

* 0,07

13

2,6

0,42

11. Приведите в соответствие функции управления человеческим капиталом с их описанием

Анализ (состояния, развития) человеческого капитала	деятельность по исследованию различных аспектов выполнения задач специалистами и управленцами организации
Прогнозирование (состояния, развития) человеческого капитала	деятельность по предвидению форм и содержания, параметров будущей деятельности и поведения специалистов и управленцев организации
Координация (состояния, развития) человеческого капитала и кадровой политики	деятельность по распределению деятельности в пространстве и времени, обеспечению взаимодействия различных направлений деятельности, поведения специалистов и управленцев для выполнения стоящих перед организацией целей и задач

12. Вы реализуете политику управления человеческим капиталом в организации. Определите вид деятельности, не относящийся к политике управления человеческим капиталом.

* поиск и заключение договоров с поставщиками

построение эффективной организационной среды, обеспечивающей оптимальное ресурсное планирование и наиболее полное раскрытие таланта каждого работника

создание условий для свободного, своевременного и эффективного обмена информацией, знаниями, опытом и предложениями работников, направленных на совершенствование процессов, методов и способов работы

управление результативностью труда и эффективностью деятельности на всех уровнях

13. Для определения резерва человеческого капитала в регионе определите показатель, не относящийся к изучению

*** продолжительность жизни населения региона**

число родившихся в регионе за год

количество студентов высших и среднеспециальных учреждений

экономически активное население региона

14. Определите уровень резерва человеческого капитала в регионе, если известно число родившихся в этом году составило 59235, количество студентов высших и среднеспециальных учреждений – 132000, а экономически активное население в данном регионе составляет 2852500 человек.

*** 6,7**

13

0,9

198

15. Необходимо определить уровень резерва человеческого капитала региона, используя следующие данные: экономически активное население в регионе составляет 752500 человек, количество студентов высших и среднеспециальных учреждений – 92350, число родившихся в этом году составило 11200.

*** 13,76**

123

0,49

26

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля (экзамена)

Компетенция ПКС-3. Способен определять ценность и обосновывать приоритеты развития человеческого капитала сельских территорий.

Вопросы к экзамену

1. Сущность понятия «человеческий капитал» и значение его для развития сельских территорий.
2. Историческое развитие концепции «человеческий капитал» в России и за рубежом.
3. Соотношение категорий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «человеческий потенциал».
4. Общие и отличительные черты человеческого капитала от физического, вещественного капитала.
5. Условия капитализации человеческого капитала.
6. Основные элементы индивидуального человеческого капитала.
7. Классификация человеческого капитала по степени ограниченности применения человеческого капитала и элементам затрат.

8. Классификация человеческого капитала по формам воплощения человеческого капитала и степени воздействия на экономические процессы.
9. Классификация видов человеческого капитала по уровням и собственности.
10. Положительное и отрицательное влияние человеческого капитала на развитие сельских территорий.
11. Ограничения развития человеческого капитала (ловушки развития) сельских территорий.
12. Понятие и уровни процесса формирования человеческого капитала.
13. Особенности процесса формирования человеческого капитала.
14. Факторы, воздействующие на формирование, сохранение и использование человеческого капитала.
15. Концепция модели формирования человеческого капитала.
16. Инвестиции в человеческий капитал: сущность и значение.
17. Виды вложений инвестиции в человеческий капитал.
18. Характеристика инвестиций на образование.
19. Характеристика инвестиций в здравоохранение.
20. Характеристика инвестиций, связанных с поиском информации и трудоустройством, территориальным перемещением рабочей силы.
21. Эффект от инвестиций в человеческий капитал (потребительский и инвестиционный).
22. Факторы, влияющие на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельских территориях.
23. Характеристика подхода к измерению человеческого капитала: измерение человеческого капитала с использованием натуральных индикаторов (представительные оценки).
24. Характеристика подхода к измерению человеческого капитала: измерение человеческого капитала на основе оценки прошлых усилий.
25. Характеристика подхода к измерению человеческого капитала: измерение запаса человеческого капитала на основе оценки отдачи.
26. Характеристика подхода к измерению человеческого капитала: подход Всемирного банка.
27. Использование индексного метода при оценке затрат в человеческий капитал: индекс человеческого развития.
28. Характеристика управленческой модели оценки человеческого капитала.
29. Способы оценки человеческого капитала.
30. Организационно-управленческий подход к оценке человеческого капитала.
31. Ключевые проблемы оценки человеческого капитала.
32. Диагностика человеческого капитала сельских территорий.

33. Этапы оценки человеческого капитала сельских территорий при помощи «построения индикатора полифакторных условий развития».
34. Понятие и принципы управления человеческим капиталом
35. Функции управления человеческим капиталом
36. Модель управления человеческим капиталом.
37. Сущность политики управления человеческим капиталом.
38. Схема управления человеческим капиталом.
39. Планирование затрат на персонал во взаимосвязи с инвестициями в человеческий капитал.
40. Направления оптимизации затрат на персонал во взаимосвязи с инвестициями в человеческий капитал.
41. Этапы планирования затрат на персонал с учетом инвестиционной направленности.
42. Количественные методы оценки использования человеческого капитала.
43. Качественные методы оценки использования человеческого капитала.
44. Направления повышения экономической и социальной эффективности управления за счет оптимизации затрат на персонал
45. Регион как источник человеческого капитала.
46. Оценка резерва человеческого капитала в регионе.
47. Модель управления резервами человеческого капитала региона.
48. Роль региональной власти в создании условий для накопления человеческого капитала.
49. Государственные инвестиции в человеческий капитал: положительный эффект и организация.
50. Основные направления деятельности государства, нацеленные на формирование и повышение качества человеческого капитала.
51. Приоритеты политики повышения качества человеческого капитала.
52. Ключевые проекты развития образования.
53. Направления продолжительности жизни и укрепление здоровья.
54. Направления социального обслуживания населения.
55. Четыре новых шага в миграционной политике.
56. Новые направления в жилищной политике.

Практические задания для экзамена

1. Заполните таблицу и определите сущность понятия «человеческие ресурсы»

Таблица – Соотношение категорий

Понятие	Определение	Пример
Человеческие ресурсы		
Человеческий потенциал		
Человеческий капитал		
Интеллектуальный капитал		

2. Человеческий капитал имеет общие и отличительные черты от физического, вещественного капитала. Укажите указанные черты и заполните таблицу

Таблица – Общие и отличительные черты человеческого капитала от физического, вещественного капитала

Общие черты	Отличительные черты

3. Дайте характеристику видам человеческого капитала, приведите примеры и заполните таблицу

Критерий	Виды	Пример
по степени ограниченности применения человеческого капитала		
по элементам затрат		

4. Дайте характеристику видам человеческого капитала, приведите примеры и заполните таблицу

Критерий	Виды	Пример
по степени воздействия на экономические процессы		
по формам воплощения человеческого капитала		

5. В структуре инвестиций в человеческий капитал организации определите прямые инвестиции, упущенную выгоду и заполните таблицу.

Виды инвестиций	Прямые инвестиции	Упущенная выгода
Обучение и набор персонала		
Организация рабочих мест, улучшение условий труда и медицинское обеспечение		
Репродуктивные затраты		

6. В структуре инвестиций в человеческий капитал организации определите прямые инвестиции, упущенную выгоду и заполните таблицу.

Виды инвестиций	Прямые инвестиции	Упущенная выгода
Нормирование труда и разработка внутренней нормативной документации		
Затраты на систему мониторинга и анализа всех показателей по организации трудового процесса и инновациям		
Репродуктивные затраты		

7. Проведите сравнительный анализ методик определения эффективности инвестирования в человеческий капитал и заполните таблицу.

Таблица 1 - Сравнительный анализ методик определения эффективности инвестирования в человеческий капитал

Используемый подход	Автор или название методики	Содержание
Определение эффективности инвестирования на основе прошлых усилий (издержки)	Дж. Минцер	
	Л. Туроу	
	Т. Шульц, И. Бен-Порэт	

8. Проведите сравнительный анализ методик определения эффективности инвестирования в человеческий капитал и заполните таблицу.

Таблица 1 - Сравнительный анализ методик определения эффективности инвестирования в человеческий капитал

Используемый подход	Автор или название методики	Содержание
Определение эффективности инвестирования на основе отдачи (будущие доходы)	Г. Беккер	
	Дисконтирование	
	Ю.А. Корчагин	

9. Проведите сравнительный анализ методик определения эффективности инвестирования в человеческий капитал и заполните таблицу.

Таблица 1 - Сравнительный анализ методик определения эффективности инвестирования в человеческий капитал

Используемый подход	Автор или название методики	Содержание
Определение эффективности инвестирования с помощью индексов	Индекс физического качества жизни	
	Индекс качества жизни по версии Economist Intelligence Unit	
	ИЧР (ИРЧП)	

10. Опишите факторы, влияющие на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельских территориях, указав положительные и отрицательные стороны, заполните таблицу.

Таблица - Факторы, влияющие на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельских территориях

Вид фактора	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Социально-экономический		

11. Опишите факторы, влияющие на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельских территориях, указав положительные и отрицательные стороны, заполните таблицу.

Таблица - Факторы, влияющие на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельских территориях

Вид фактора	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Технологический и инфраструктурный		

12. Опишите факторы, влияющие на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельских территориях, указав положительные и отрицательные стороны, заполните таблицу.

Таблица - Факторы, влияющие на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельских территориях

Вид фактора	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Ресурсно-демографический		

13. Определить основные преимущества и недостатки подходов к оценке человеческого капитала и заполнить таблицу

Таблица - Основные преимущества и недостатки подходов к оценке человеческого капитала

Подход	Преимущества	Недостатки
Затратный		
Доходный		
Рыночный		

14. Рассчитать индекс образования и квалификации в организации, используя данные в таблице, провести анализ и предложить пути повышения данного индекса

Таблица – Расчет индекса образования и квалификации

	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.
Доля затрат на обучение в общей доле затрат на персонал	0,7798	0,7444	0,7849	0,8182	0,837
Индекс уровня профессиональной перспективности	0,9524	0,9111	0,9535	1,0000	1,0000
Индекс уровня обеспеченности предприятия квалифицированными кадрами	0,0076	0,0058	0,0079	0,0096	0,0098
Индекс образования и квалификации					

15. Рассчитать индекс уровня здоровья персонала организации, используя данные в таблице, провести анализ и предложить пути повышения данного индекса

Таблица – Расчет индекса уровня здоровья персонала организации

	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.
Количество дней временной нетрудоспособности	32	42	29	39	40
Доля расходов на оздоровление среди общих расходов на персонал	0,23	1,00	0,00	0,77	0,85
Индекс уровня временной нетрудоспособности персонала	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01
Индекс уровня здоровья					

16. Рассчитать индекс творческой активности персонала организации, используя данные в таблице, провести анализ и предложить пути повышения данного индекса

Таблица – Расчет индекса творческой активности персонала организации

	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.
Число работников, внесших предложения по улучшению	5	4	3	6	8
Число сотрудников, занятых в НИОКР	0	0	0	0	0
Среднесписочное число сотрудников	42	45	43	44	46
Ита1					
Ита2					
Индекс творческой активности					

17. Рассчитать индекс человеческого капитала организации, используя данные в таблице, провести анализ и предложить пути повышения данного индекса

Таблица – Расчет индекса человеческого капитала организации

	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.
Индекс образования и квалификации	0,8	0,84	0,78	0,86	1,06
Индекс уровня здоровья	0,1169	0,5014	0,0022	0,3872	0,4258
Индекс творческой активности	0,0595	0,0444	0,0349	0,0682	0,087
Индекс человеческого капитала					

18. Дайте характеристику функциям управления человеческим капиталом и заполните таблицу.

Таблица – Функции управления человеческим капиталом

№	Функция	Описание
1.	Нормирование (состояния, развития) человеческого капитала	
2.	Планирование (состояния, развития) человеческого капитала	
3.	Организация (состояния, развития) человеческого капитала	

19. Дайте характеристику функциям управления человеческим капиталом и заполните таблицу.

Таблица – Функции управления человеческим капиталом

№	Функция	Описание
1.	Учет (состояния, развития) человеческого капитала	
2.	Контроль (состояния, развития) человеческого капитала	
3.	Регулирование (состояния, развития) человеческого капитала	

20. Дайте характеристику функциям управления человеческим капиталом и заполните таблицу.

Таблица – Функции управления человеческим капиталом

№	Функция	Описание
1.	Анализ (состояния, развития) человеческого капитала	
2.	Прогнозирование (состояния, развития) человеческого капитала	
3.	Координация (состояния, развития) человеческого капитала и кадровой политики	

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков характеризующих этапы формирования компетенций

Доклад.

Доклад – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний. Сопровождается презентацией материала.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;
- научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

Критерии оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом

Показатель	Градация	Баллы
Соответствие доклада заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью	2
	есть несоответствия (отступления)	1
	в основном не соответствует	0
Структурированность (организация) доклада, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает	2
	структурировано, не обеспечивает	1
	не структурировано, не обеспечивает	0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращенный к аудитории	рассказ без обращения к тексту	2
	рассказ с обращением к тексту	1
	чтение с листа	0
Доступность доклада о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов	2
	доступно с уточняющими вопросами	1
	недоступно с уточняющими вопросами	0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна	2
	целесообразность сомнительна	1
	не целесообразна	0
Соблюдение временного регламента доклада (не более 7 минут)	соблюден (не превышен)	2
	превышение без замечания	1
	превышение с замечанием	0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу доклада	все ответы чёткие, полные	2
	некоторые ответы нечёткие	1
	все ответы нечёткие/неполные	0
Владение специальной терминологией по теме проекта, ис-	владеет свободно	2
	иногда был неточен, ошибался	1

пользованной в докладе	не владеет	0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы	2
	ответил на бóльшую часть вопросов	1
	не ответил на бóльшую часть вопросов	0

Шкала оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом:

Оценка «отлично» – 15-18 баллов.

Оценка «хорошо» – 13-14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 9-12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – 0-8 баллов.

Опрос

Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемыми дисциплинами, позволяет определить объем знаний обучающегося по определенному разделу.

Критерии оценки знаний студента при проведении письменного и устного опроса

Оценка «отлично» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на опрос вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Кейс-задание.

В основе метода кейс-заданий лежит описание конкретной профессиональной деятельности или эмоционально-поведенческих аспектов взаимо-

действия людей. При изучении конкретной ситуации, и анализе конкретного примера магистрант должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.

Метод кейс-заданий разбивается на этапы:

- подготовительный этап;
- ознакомительный этап;
- аналитический этап;
- итоговый этап.

На первом этапе преподаватель конкретизирует цели, помогает магистранту разработать соответствующую «конкретную ситуацию» и сценарий занятия. При разработке важно учитывать ряд обязательных требований:

- пример должен логично продолжать содержание теоретического курса и соответствовать профессиональным потребностям магистранта;
- сложность описанной ситуации должна учитывать уровень возможностей магистранта, т.е. с одной стороны, быть по силам, а с другой, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха;
- содержание должно отражать реальные профессиональные ситуации, а не выдуманные события и факты.

На втором этапе происходит вовлечение обучающихся в живое обсуждение реальной профессиональной ситуации. Преподаватель обозначает контекст предстоящей работы, обращаясь к компетентности магистрантов в определенной области. Знакомит магистрантов с содержанием конкретной ситуации, индивидуально или в группе. В этой методике большую роль играет группа, т.к. повышается развитие познавательной способности во время обсуждения идей и предлагаемых решений, что является плодом совместных усилий. По этой причине, ознакомление с описанием конкретной ситуации выполняется в малой группе.

Анализ в групповой работе начинается после знакомства магистрантов с предоставленными фактами, и предлагаются следующие рекомендации:

- выявление признаков проблемы;
- постановка проблемы требует ясности формулировки;
- различные способы действия;
- альтернативы и их обоснование;
- анализ положительных и отрицательных решений;
- первоначальные цели и реальность ее воплощения.

Результативность используемого метода увеличивается благодаря аналитической работе магистрантов, когда они могут узнать и сравнить несколько вариантов решения одной проблемы. Такой пример помогает расширению индивидуального опыта анализа и решения проблемы каждым магистрантом.

Так как анализ конкретной ситуации – групповая работа, то решение проблемы происходит в форме открытых дискуссий. Важным моментом является развитие познавательной деятельности и принятие чужих вариантов

решения проблемы без предвзятости. Это позволяет магистрантам развивать умение анализировать реальные ситуации и вырабатывать самостоятельные решения, что необходимо каждому специалисту, особенно в современной рыночной экономике.

Критерии оценивания выполнения кейс-задания:

Отметка «отлично»: работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; работа проведена в условиях, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; соблюдены правила техники безопасности; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ ошибок.

Отметка «хорошо»: работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Отметка «удовлетворительно»: работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Отметка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена полностью.

Дискуссия

Дискуссия – оценочные средства, позволяющих включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

На занятиях применяется тематическая дискуссия, которая связана с обсуждением вопросов по теме и должна соответствовать следующим критериям:

- обязательно подготовка к дискуссии заранее;
- ответы должны быть четкими и аргументированными;
- наличие ведущего дискуссии, в обязанности которого входит определение границ проблемного поля, планирование регламента работы, контроль за ходом дискуссии, подведение итогов;
- итог в дискуссии должен быть подведен.

Критерии оценивания дискуссии:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не принимает участия в обсуждении.

Задача - средство, позволяющее оценить умение и навыки обучающегося применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся инструментальной базы, проводить анализ полученного результата работы, которая осуществляется в виде выполнения практических заданий.

Цель практических заданий - обобщить теоретические знания по теме, развивать умения использовать теоретические знания для решения практических задач.

Критерии оценивания задачи:

«Зачтено» ставится в случае, когда задания решаются самостоятельно в аудитории с помощью преподавателя, оформляются в соответствии с требованиями и вовремя сдаются.

«Не зачтено» ставится, если студент не решает задания в аудитории.

Компетентностно-ориентированная задача

Компетентностно-ориентированная задача определяется как интегративная дидактическая единица содержания, технологии и мониторинга качества подготовки обучающихся. Таким образом, она включает в себя содержание и технологии обучения, преподавания и оценивания качества подготовки студентов в учебном процессе вуза, обеспечивающие эффективность формирования профессиональных компетентностей студентов.

Компетентностно-ориентированное задание организует учебно-познавательную, исследовательскую, проектную, квазипрофессиональную деятельность студента, а не воспроизведение им информации или отдельных действий.

Наряду с гностической, воспитательной, аксиологической, мотивационно-стимулирующей, управляющей, контрольно-оценочной функциями компетентностно-ориентированной задачи доминирующей функцией выступает предметно-деятельностная, состоящая в формировании у студентов способности применять знания и умения, приобретенные при изучении дисциплины, при решении познавательных, квазипрофессиональных, профессиональных задач. Таким образом, компетентностно-ориентированная задача обеспечивают возможность формирования владений, интегрирующих в себе знания, умения и личностные качества, необходимые для выполнения деятельности.

Критерии оценивания компетентностно-ориентированной задачи

Отметка «отлично»: работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; работа проведена в условиях, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; соблюдены правила техники безопасности; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ ошибок.

Отметка «хорошо»: работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Отметка «удовлетворительно»: работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Отметка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена полностью.

Тестовое задание

Тест – это инструмент оценивания уровня знаний студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 70 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Экзамен

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Клюев, К. В. Управление кадровым потенциалом региона: учебное пособие / К. В. Клюев, Е. В. Ушакова. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2019. — 110 с. — ISBN 978-5-94047-327-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/144182>
2. Такмашева, И. В. Экономическая теория труда : учебное пособие / И. В. Такмашева. — Ханты-Мансийск : ЮГУ, 2017. — 138 с. — ISBN 978-5-9611-0105-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/149001>
3. Человеческий капитал системы образования : учебник / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич, О. В. Шайдурова, Н. А. Гончаревич. — Красноярск : СФУ, 2018. — 216 с. — ISBN 978-5-7638-3754-4. — Текст : электронный // Лань :

электронно-библиотечная система. — URL:
<https://e.lanbook.com/book/157607>

Дополнительная учебная литература

1. Управление человеческим капиталом : методические указания / составитель Е. В. Гордеева. — Сочи : СГУ, 2018. — 16 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147814> (дата обращения: 12.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Нестерова, А. А. Трудовая мобильность населения в условиях региональной интеграции : учебное пособие / А. А. Нестерова. — Минск : БГУ, 2020. — 135 с. — ISBN 978-985-566-844-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/180529>
3. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Znanium.com	Универсальная	https://znanium.com/
2	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/
	Лань	Универсальная	https://e.lanbook.com

Перечень интернет сайтов:

- Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты России <https://mintrud.gov.ru/>
- Федеральный образовательный портал Экономика Социология Менеджмент - <http://ecsocman.hse.ru/net/16000475/>
- Официальный сайт журнала «Управление персонала» - <https://www.top-personal.ru/>
- Официальный сайт Журнала «Проблемы теории и практики управления» <http://www.uptp.ru>
- Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.rosstat.gov.ru>
- Официальный сайт Портал Президента РФ <http://www.kremlin.ru>
- Федеральный портал управленческих кадров <http://window.edu.ru/resource/839/78839>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Политика управления человеческим капиталом сельских территорий: метод. указания к практическим и семинарским занятиям / сост. С.Н. Сычанина. – Краснодар: КубГАУ, 2022.

2. Политика управления человеческим капиталом сельских территорий: метод. указания по самостоятельной работе / сост. С.Н. Сычанина. – Краснодар: КубГАУ, 2022.

3. Политика управления человеческим капиталом сельских территорий: метод. указания к практической подготовке / сост. С.Н. Сычанина. – Краснодар: КубГАУ, 2022.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;

- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;

- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;

- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования;

- автоматизировать расчеты аналитических показателей;

- автоматизировать поиск информации посредством использования справочных систем.

Перечень лицензионного ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование
4	1С:Бухгалтерия государственного учреждения: Кадры	Версия КОРП

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/
2	КонсультантПлюс	Правовая	https://www.consultant.ru/
3	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1.	Политика управления человеческим капиталом сельских территорий	Помещение №506 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 42,2м ² ; учебная аудитория для проведения учебных занятий. Технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office; 1С:Бухгалтерия государственного учреждения: Кадры специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель).	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
2.	Политика управления человеческим капиталом сельских территорий	Помещение №514 ЭЛ, посадочных мест — 40; площадь — 44,1м ² ; учебная аудитория для проведения учебных занятий. Специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office, 1С:Бухгалтерия государственного учреждения: Кадры. Компьютеры в количестве не менее 20 штук, объединенных в локальную сеть с выходом в интернет, экраном, проектором и средствами видеоконференцсвязи (веб-камеры, микрофоны и колонки)	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
3.	Политика управления человеческим капиталом сельских территорий	Помещение №226 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,9м ² ; помещение для самостоятельной работы обучающихся. Технические средства обучения (компьютер персональный — 13 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office, 1С:Бухгалтерия государственного учреждения: Кадры, INDIGO, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе. специализированная мебель(учебная мебель).	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

Практическая подготовка по дисциплине «Политика управления человеческим капиталом сельских территорий»

Практические занятия, лабораторные занятия:

Элементы работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью	Трудоемкость, час.	Используемые оборудование и программное обеспечение
Опрос работодателей компаний, расположенных в сельской территории, анализ и определение направлений развития человеческого капитала. Анализ факторов, влияющих на процесс формирования и использования человеческого капитала в сельской территории	2	Планшеты, программное обеспечение: Windows, Office
Сравнительная оценка управленческого и интеллектуального труда руководителя и специалистов организации	2	Планшеты, программное обеспечение: Windows, Office
Оценка человеческого капитала организации	2	Планшеты, программное обеспечение: Windows, Office
Определение приоритетного направления развития человеческого капитала в сельской территории и разработка мероприятий по выполнению с помощью диаграммы Исикавы.	2	Планшеты, программное обеспечение: Windows, Office
Итого	8	