Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 03.06.2025 12:27:03
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Декан
_____ /А.В. Назаренко/
«27» февраля 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»

Направление подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Квалификация
магистр

Формы обучения
очно-заочная

Москва, 2025 г.

Разработчик(и):
Преподаватель кафедры
«Управление персоналом» /В.Е. Полулях/

Согласовано:
Заведующий кафедрой
«Управление персоналом», д.э.н.,
профессор /М.М. Крекова/

Содержание

1		Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине	4
2		Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3		Структура и содержание дисциплины	4
	3.1	Виды учебной работы и трудоемкость	4
	3.2	Тематический план изучения дисциплины	5
	3.3	Содержание дисциплины	5
	3.4	Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий	6
	3.5	Тематика курсовых проектов (курсовых работ)	6
4		Учебно-методическое и информационное обеспечение	7
	4.1	Нормативные документы и ГОСТы	7
	4.2	Основная литература	7
	4.3	Дополнительная литература	7
	4.4	Электронные образовательные ресурсы	7
	4.5	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение	7
	4.6	Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	7
5		Материально-техническое обеспечение	8
6		Методические рекомендации	8
	6.1	Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения	8
	6.2	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	9
7		Фонд оценочных средств	11
	7.1	Методы контроля и оценивания результатов обучения	11
	7.2	Шкала и критерии оценивания результатов обучения	11
	7.3	Оценочные средства	13

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель дисциплины: формирование компетенций в области количественной и качественной оценки человеческого капитала (ЧК) на микро- (организация) и макроуровне (регион, страна), включая методы анализа инвестиций в персонал.

Задачи дисциплины:

- изучить концепции человеческого капитала от классических теорий Т. Шульца и Г. Бекера до современных цифровых подходов;
- освоить методы расчета стоимости человеческого: затратный, доходный, рыночный подходы;
- развить навыки работы с инструментами HR-аналитики для оценки эффективности человеческого капитала;
- проанализировать международные стандарты измерения человеческого капитала и российскую юридическую практику.

Обучение по дисциплине «Методы измерения человеческого капитала» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-2. Способен планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации и обеспечения кадровой безопасности	ИПК-2.1 Знает: основные метрики и аналитические срезы стратегического управления персоналом ИПК-2.2 Умеет: создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц ИПК-2.4 Умеет: определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала ИПК-2.5 Владеет навыками: ведения переговоров по вопросам социального партнерства с представительными органами работников

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Дисциплина «Методы измерения человеческого капитала» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих магистров по направлению 38.04.02 Менеджмент.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа). Дисциплина изучается в 4 семестре обучения.

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестр
1	**Аудиторные занятия**	**28**	4
	В том числе:		
1.1	Лекции	14	4
1.2	Семинарские/практические занятия	14	4
2	**Самостоятельная работа**	**44**	4

	В том числе:		
2.1	Подготовка к семинарским/практическим занятиям	12	4
2.2	Подготовка к тестированию	8	4
2.3	Подготовка доклада	10	4
2.4	Подготовка к зачету	14	4
3	**Промежуточная аттестация**		
	Зачет		4
	Итого	**72**	4

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	
1	Тема 1 Теоретические основы человеческого капитала: от классических теорий к цифровой трансформации	10	2	2	6
2	Тема 2 Методы количественной и качественной оценки человеческого капитала	16	4	4	8
3	Тема 3 Инструменты HR-аналитики для оценки эффективности человеческого капитала	12	2	2	8
4	Тема 4 Международные стандарты и российская практика измерения человеческого капитала	10	2	2	6
5	Тема 5 Инвестиции в персонал: методы анализа эффективности	12	2	2	8
6	Тема 6 Стратегическое управление человеческим капиталом	12	2	2	8
	Итого	**72**	**14**	**14**	**44**

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. *Теоретические основы человеческого капитала: от классических теорий к цифровой трансформации.*

Понятие и роль человеческого капитала. Анализ теорий человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера: концепция «инвестиций в человека», модель отдачи от образования, критика и современные интерпретации. Человеческий капитал в условиях Industry 4.0. Цифровые компетенции как новая составляющая человеческого капитала. Влияние искусственного интеллекта (ИИ) и автоматизации на оценку человеческого капитала.

Тема 2. *Методы количественной и качественной оценки человеческого капитала.*

Разница между количественной и качественной оценками человеческого капитала. Формирование ключевого понятийного аппарата. Применение методов оценки в зависимости от стратегического целеполагания организации. Детализация трех подходов оценки: затратный (расчет полной стоимости владения сотрудником), доходный (модели дисконтирования будущих доходов), рыночный (сравнительный анализ по отраслям).

Тема 3. *Инструменты HR-аналитики для оценки эффективности человеческого капитала.*

Система показателей эффективности человеческого капитала: финансовые метрики, нематериальные показатели, индексы развития человеческого капитала. Современные инструменты анализа: HR-метрики, предиктивные модели в работе с персоналом, системы автоматизированной оценки эффективности. Развитие современных практических навыков у человеческого капитала. Интерпретация результатов аналитики. Оптимизация инвестиций в персонал. Оценка эффективности HR-программ. Прогнозирование развития человеческого капитала.

Тема 4. *Международные стандарты и российская практика измерения человеческого капитала.*

Нормативная база: Трудовое Кодекс РФ, защита персональных данных (152-ФЗ), регулирование дистанционного труда. Юридические риски: ответственность за неправомерные методы оценки человеческого капитала, защита коммерческой тайны, правовые аспекты кадровой безопасности. Международный опыт и тенденции в развитии международного законодательства. Правовые ограничения методов оценки человеческого капитала. Судебная практика по спорам в данной области.

Тема 5. *Инвестиции в персонал: методы анализа эффективности.*

Виды инвестиций в персонал. Соотношение инвестиций в персонал и стратегического планирования организации. Способы оценки эффективности инвестиционных вложений в персонал. Система показателей ROI: традиционные формулы расчета, модифицированные подходы, отраслевые особенности расчетов. Оценка программ обучения персонала, расчет эффективности, анализ окупаемости.

Тема 6. *Стратегическое управление человеческим капиталом.*

Интеграция оценки человеческого капитала в аппарат управления: связь с бизнес-стратегией организации, система ранних индикаторов рисков, планирование развития человеческого капитала. Обеспечение кадровой безопасности. Системы мониторинга ключевых показателей человеческого капитала компании. Методы оценки критического показателя развития человеческого капитала.

3.4 Тематика семинарских/практических занятий

3.4.1 Семинарские/практические занятия (очно-заочная форма обучения)

Практическое/семинарское занятие 1. *Теоретические основы человеческого капитала: от классических теорий к цифровой трансформации.*

Практическое/семинарское занятие 2-3. *Методы количественной и качественной оценки человеческого капитала.*

Практическое/семинарское занятие 4. *Инструменты HR-аналитики для оценки эффективности человеческого капитала.*

Практическое/семинарское занятие 5. *Международные стандарты и российская практика измерения человеческого капитала.*

Практическое/семинарское занятие 6. *Инвестиции в персонал: методы анализа эффективности.*

Практическое/семинарское занятие 7. *Стратегическое управление человеческим капиталом.*

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено учебным планом.

4 Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

- Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37
- ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий: принят и введен в действие приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст.
- Приказ Минтруда № 917н «О методике расчета показателей производительности труда».

4.2 Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560094

2. Волкова, Н. В. Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/569183

4.3 Дополнительная литература

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567541

2. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17970-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568781

4.4 Электронные образовательные ресурсы

https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=1005

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия) http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button

5 Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)/ SMART доска).

6 Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Дисциплина «Методы измерения человеческого капитала» занимает очень важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки магистров по управлению качеством.

Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и отработать практику.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;
- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;
- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;
- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык;
- применение интерактивных методов обучения.

В процессе обучения обучающегося используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, практические занятия, консультации. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить обучающегося с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до обучающегося требования кафедры, ответить на вопросы.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить обучающегося с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание обучающегося на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности обучающегося, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой обучающегося по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов,

поставленных в лекции. Объявить тему очередного лекционного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке. Определить место и время консультации обучающимся, пожелавшим выступить с докладами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

Искусство лектора помогает хорошей организации работы обучающегося на лекции.

Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению педагогического контакта, вызывает у обучающегося эмоциональный отклик, воспитывает навыки трудолюбия, формирует интерес к предмету.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для работы над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания при работе на семинарском/практическом занятии.

Семинары/практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к ним рекомендуется повторить конспект лекций, изучить основную и дополнительную литературу, ознакомиться с новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Необходимо проанализировать действующее законодательства в рамках темы семинарского/практического занятия.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. Данное время необходимо

посвятить изучению соответствующей темы, подготовке семинарскому/практическому занятию (зачету), выполнению заданий, выдаваемых преподавателем. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию.

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение всего периода изучения дисциплины, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать конспекты лекций, дополнительную литературу или материалы из справочных (консультационных) баз.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правило, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками нужно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной

части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут. Весьма выигрышным является представление доклада, сопровождающееся презентацией.

Методические рекомендации студентам для подготовки к зачету.

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачета;
- сдача зачета.

Подготовку к зачету целесообразно начать с изучения и проработки нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к зачету, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на зачет. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к зачету может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем.

Основным источником подготовки к зачету является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к зачету необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением.

7 Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Текущий контроль (работа на практических/семинарских занятиях):

- вопросы по темам дисциплины (устный опрос);
- примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;
- перечень тем для докладов и презентаций.

Промежуточный контроль:

- вопросы для подготовки к зачету и зачет.

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Устный опрос:

Оценивание устных ответов студентов на заданные преподавателем вопросы проводится по балльной шкале, где оценка «5» - самая высокая оценка, а оценка «2» - самая низкая. Для того чтобы оценить ответы обучающихся, существуют критерии оценивания:

- правильность и полнота ответа (ответ должен быть исчерпывающим, не провоцировать уточняющие вопросы);
- степень понимания изученного;
- владение грамотной речью для устного оформления ответа.

Шкала оценивания	**Описание**
«5»	Ответ студента на заданный вопрос можно назвать исчерпывающим и всесторонним. Обучающийся владеет определениями основных терминов и понятий в рамках дисциплины. Есть понимание материала. Есть обоснованность суждений и ссылки на научных деятелей или статистическое обоснование. В ходе ответа применяет практические знания и приводит необходимые примеры. Излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
«4»	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5» баллов, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
«3»	Студент имеет знание и понимание основных положений темы на базовом уровне. Передает материал неполно, путается в определениях и понятиях в рамках изучаемой дисциплины. Не умеет доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры. Отсутствует последовательность при изложении материала. Допускает ошибки в языковом оформлении излагаемой информации.
«2»	Обучающийся демонстрирует незнание большей части заданного вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажает их смысловую нагрузку, излагает материал непоследовательно и очень коротко.

Тестирование (текущий и промежуточный контроль):

Оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;

Оценка «хорошо» - 60-84% правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» - 40-59% правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» - менее 40% правильных ответов.

Доклад:

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. Раскрыты следующие вопросы:

- суть рассматриваемого аспекта и причину рассмотрения темы доклада,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.

2. Соблюдение регламента при представлении доклада (требования по оформлению и времени, отведенное на выступление).

3. Представление, а не чтение материала.

4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.

5. Четкость дикции.

6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.

7. Подготовка визуального сопровождения представляемой информации (презентации).

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

7.3 Оценочные средства

7.3.1 Текущий контроль

Примерные вопросы для устного опроса:

1. Сравните классические теории человеческого капитала (Шульц, Беккер) с современными цифровыми подходами.
2. Как ИИ и автоматизация меняют структуру человеческого капитала?
3. В чём разница между затратным, доходным и рыночным подходами к оценке человеческого капитала? Приведите примеры.
4. Как рассчитать «стоимость владения сотрудником»? Какие параметры включаются в модель?
5. Назовите 5 ключевых HR-метрик для оценки эффективности человеческого капитала в розничной сети.
6. Как предиктивная аналитика помогает прогнозировать развитие человеческого капитала?
7. Какие юридические риски возникают при оценке человеческого капитала в России?
8. Сравните подходы к измерению человеческого капитала в других странах и России. В чём ключевые различия?
9. Как рассчитать ROI корпоративного обучения?
10. Какие инвестиции в персонал дают максимальную отдачу в долгосрочной перспективе?
11. Как интегрировать оценку человеческого капитала в бизнес-стратегию компании?
12. Какие методы оценки человеческого капитала критически важны для кадровой безопасности?
13. Разработайте систему показателей человеческого капитала для банка с учётом цифровой трансформации.
14. Как измерить нематериальную составляющую человеческого капитала (корпоративная культура, инновационный потенциал)?
15. Какие ограничения имеют количественные методы оценки человеческого капитала? Роль субъективных факторов, этические аспекты.

Примерные вопросы для тестирования:

1.Какой из перечисленных процессов НЕ относится к основным функциям ИИ в управлении персоналом?

а) Автоматизированный скрининг резюме

б) Прогнозирование текучести кадров

в) Расчет заработной платы

г) Анализ вовлеченности сотрудников

2.Какой принцип цифровой трансформации HR нарушает использование ИИ для автоматического отсева кандидатов по полу/возрасту?
а) Прозрачность решений
б) Алгоритмическая справедливость
в) Масштабируемость
г) Интеграция данных

3.Какая технология лежит в основе анализа резюме с помощью ИИ?
а) Компьютерное зрение
б) Обработка естественного языка (NLP)
в) Блокчейн
г) Интернет вещей (IoT)

4.Какой показатель НЕ используется для оценки эффективности ИИ-рекрутинга?
а) Time-to-hire (время закрытия вакансии)
б) Cost-per-hire (стоимость найма)
в) Количество лайков в соцсетях HR-бренда
г) Retention rate (сохранность новиков через 6 месяцев)

5.Какие данные НЕ анализирует ИИ при оценке видеособеседований?
а) Тон голоса
б) Цвет одежды кандидата
в) Частоту использования ключевых слов
г) Мимику

6.Какой метод оценки soft skills НЕ применяет ИИ?
а) Геймифицированные тесты
б) Анализ поведения в симуляциях
в) Графологическая экспертиза
г) Оценка ответов на кейсовые вопросы

7.Что НЕ входит в функционал ИИ-тьютора?
а) Персонализация учебных материалов
б) Автоматическая проверка заданий
в) Начисление зарплаты
г) Рекомендации по развитию навыков

8.Какой алгоритм чаще используют для рекомендаций в системах L&D?
а) Линейная регрессия
б) Коллаборативная фильтрация
в) Кластеризация K-means
г) Дерево решений

9.Какой HR-показатель НЕ прогнозируют с помощью ИИ?
а) Дата увольнения сотрудника
б) Размер будущей премии
в) Риск выгорания
г) Успешность прохождения испытательного срока

10.Какой метод НЕ применяется для прогнозирования текучести?
а) Логистическая регрессия
б) Random Forest

в) Нейронные сети
г) SWOT-анализ

11.Как ИИ оценивает мотивацию сотрудников?
а) Анализ активности в корпоративных чатах
б) Данные с wearables (фитнес-браслеты)
в) Результаты анонимных опросов
г) Все перечисленное

12.Что НЕ входит в систему динамического мониторинга KPI?
а) Автоматические оповещения при отклонениях
б) Ранжирование сотрудников по продуктивности
в) Генерация квартальных отчетов в PDF
г) Интеграция с CRM/ERP-системами

13. Какой инструмент ИИ чаще всего используется для автоматического формирования индивидуальных траекторий обучения сотрудников?
а) Рекомендательные системы на основе коллаборативной фильтрации
б) Генеративные adversarial-сети (GAN)
в) Обработка естественного языка (NLP) для анализа отзывов
г) Компьютерное зрение для отслеживания вовлеченности

14.Какой метод НЕ используют для защиты HR-данных?
а) Tokenization
б) Гомоморфное шифрование
в) Хеширование паролей
г) Квантовая криптография

15.Какой этап НЕ входит в цикл внедрения ИИ в HR?
а) Сбор и очистка данных
б) Обучение модели на исторических данных
в) Автоматическое увольнение «неэффективных» сотрудников
г) A/B-тестирование алгоритмов

Перечень тем для докладов и презентаций:

1. Оценка человеческого капитала IT-компании на основе корпоративной отчетности.
2. Сравнительный анализ методов измерения человеческого капитала в креативных индустриях.
3. Эволюция концепции человеческого капитала: от Т. Шульца и Г. Беккера до цифровой эпохи.
4. Цифровые компетенции как новая составляющая человеческого капитала.
5. Методика расчета полной стоимости владения сотрудником.
6. Ключевые HR-метрики для оценки эффективности человеческого капитала.
7. Оценка эффективности корпоративных обучающих программ.
8. Юридические риски при оценке человеческого капитала: судебная практика и рекомендации.
9. Предиктивная аналитика в управлении человеческим капиталом.
10. Интеграция оценки человеческого капитала в корпоративную стратегию.
11. Измерение отдачи от инвестиций в обучение и развитие персонала.
12. Кадровая безопасность: методы оценки и управления рисками.
13. Человеческий капитал в условиях кризиса: методы адаптации.
14. Оценка нематериальных активов компании: роль человеческого капитала.

15. Влияние удалённой работы на оценку человеческого капитала: новые метрики и подходы.

7.3.2 Промежуточная аттестация

Форма промежуточной аттестации: зачет, с использованием экзаменационного билета. В каждом билете должно быть по 2 вопроса.

Перечень примерных вопросов для подготовки к зачету:

1. Раскройте сущность концепции человеческого капитала согласно теориям Т. Шульца и Г. Беккера. В чем заключается современная интерпретация этих теорий?
2. Как цифровая трансформация и Industry 4.0 влияют на структуру и оценку человеческого капитала? Приведите примеры новых компетенций, востребованных на современном рынке труда.
3. Опишите три основных подхода к оценке человеческого капитала (затратный, доходный, рыночный). В каких ситуациях целесообразно применять каждый из них?
4. Как рассчитывается полная стоимость владения сотрудником? Какие затраты необходимо учитывать при таком расчете?
5. Перечислите ключевые HR-метрики для оценки эффективности человеческого капитала. Как эти метрики могут различаться в зависимости от отрасли?
6. Каким образом предиктивная аналитика может быть использована для управления человеческим капиталом? Приведите конкретные примеры.
7. Как оценить эффективность корпоративных обучающих программ? Опишите методику расчета ROI обучения.
8. Каковы основные правовые аспекты оценки человеческого капитала в России? Как 152-ФЗ о персональных данных влияет на методы оценки?
9. Сравните подходы к регулированию оценки человеческого капитала в России и других странах. В чем заключаются ключевые различия?
10. Какие виды инвестиций в персонал наиболее эффективны с точки зрения долгосрочного развития человеческого капитала? Обоснуйте свой ответ.
11. Как измерить отдачу от инвестиций в программы для сотрудников? Какие показатели следует учитывать?
12. Как интегрировать оценку человеческого капитала в корпоративную стратегию? Приведите примеры ключевых показателей.
13. Что включает в себя понятие кадровая безопасность? Какие методы оценки позволяют минимизировать риски, связанные с человеческим капиталом?
14. Как изменились методы оценки человеческого капитала с распространением удаленного формата работы? Какие новые метрики и инструменты появились?
15. Как оценить нематериальные аспекты человеческого капитала? Какие методы наиболее эффективны?