

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Декан

Дата подписания: 15.09.2025 20:55:08

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Управление инвестициями в трудовой сфере

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.03.02 Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
Неделя	17 4/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	16	16	16	16
Сам. работа	119	119	119	119
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

Программу составил(и): доцент, Лапоногова А.А.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цели освоения дисциплины: получение теоретических и практических знаний в области управления инвестициями в трудовой сфере, а также их оценки и влияния на качество человеческих ресурсов.
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3. Способен анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

теоретические основы инвестиций, основные принципы оценки инвестиционных проектов, содержание и виды инвестиционных рисков, особенности и принципы формирования инвестиций в трудовой сфере (соотнесено с индикатором ПК - 3.1).

Уметь:

проводить оценку инвестиционных проектов различными методами; применять механизм снижения степени инвестиционного риска в условиях современной экономики, выявлять оптимальные методы и формы финансирования инвестиций в трудовые ресурсы (соотнесено с индикатором ПК - 3.2).

Владеть:

методами оценки эффективности инвестиционных проектов; методами количественного и качественного анализа инвестиционных рисков при принятии решений об инвестировании и финансировании в трудовые ресурсы организации (соотнесено с индикатором ПК - 3.3).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретические основы инвестиций и инвестиционной деятельности организаций

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема 1.1 Теоретические основы инвестиций» 1. Сущность и классификация инвестиций. 2. Субъекты и объекты инвестиций. Классификация инвесторов и инвестиционной деятельности. 3.Содержание, задачи и функции инвестиционного менеджмента в управлении деятельности предприятия. 4.Государственное регулирование инвестиционной деятельности.	Лекционные занятия	8	2	ПК-3
1.2	Тема 1. 2 «Инвестиционная стратегия организации» 1. Понятие инвестиционной стратегии организации, принципы и последовательность её разработки. 2. Цели и этапы реализации инвестиционной стратегии предприятия. 3. Содержание понятия «инвестиционные решения». Классификация инвестиционных решений. 4. Правила принятия и осуществления инвестиционных решений.	Лекционные занятия	8	2	ПК-3
1.3	Тема 1.1 «Теоретические основы инвестиций» 1. Сущность и классификация инвестиций. 2. Субъекты и объекты инвестиций. Классификация инвесторов и инвестиционной деятельности. 3. Инвестиционная политика: понятие, этапы формирования, направления реализации. 4. Содержание, задачи и функции инвестиционного менеджмента в управлении деятельностью организации. 5. Государственное регулирование инвестиционной деятельности.	Практические занятия	8	2	ПК-3
1.4	Тема 1. 3 «Инвестиционная стратегия организаций» 1. Понятие инвестиционной стратегии, принципы и последовательность её разработки. 2. Цели и этапы реализации инвестиционной стратегии организаций. 3. Содержание понятия «инвестиционные решения». Классификация инвестиционных решений. 4. Правила принятия и осуществления инвестиционных решений.	Практические занятия	8	2	ПК-3
1.5	Тема 1.4 «Формирование и управление инвестиционными	Самостоятельная	8	12	ПК-3

	ресурсами организации» 1. Особенности и принципы формирования инвестиционных ресурсов организации. 2. Классификация внешних и внутренних источников финансирования инвестиционной деятельности организации. 3. Виды цены (оценки) основных источников инвестиционных ресурсов. 4. Методы оптимизации стоимости и структуры формируемых инвестиционных ресурсов.	работа			
1.6	Тема «Содержание процесса стратегического управления инвестициями и формирование инвестиционной стратегии предприятия» 1. Понятие и главная цель инвестиционной стратегии, её роль в развитии предприятия. Этапы формирования инвестиционной стратегии. 2. Разработка стратегических целей инвестиционной деятельности. Классификация стратегических целей инвестиционной деятельности. Требования к формированию целей.	Самостоятельная работа	8	10	ПК-3
1.7	Тема «Функции и роль государства в организации инвестиционной деятельности» 1.Сферы государственного регулирования инвестиционной деятельности. Законодательство, регулирующее инвестиционную деятельность в сфере инвестиций в форме капитальных вложений, рынка ценных бумаг. 2.Контрольные функции государства на рынке ценных бумаг. 3.Методические, в том числе отраслевые рекомендации по разработке бизнес-планов; финансовой и инвестиционной политике предприятия. 4.Основные положения Руководства по подготовке технико-экономических исследований UNIDO.	Самостоятельная работа	8	14	ПК-3
1.8	Подготовка доклада и презентации с использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД	Самостоятельная работа	8	17	ПК-3

Раздел 2. Управление инвестициями в человеческие ресурсы

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема 2.1. "Введение в инвестиции в трудовые ресурсы" 1. Определение "человеческий ресурс" и его значение с точки зрения инвестиционной деятельности организаций. 2. Роль инвестиций в человеческие ресурсы для организаций и экономики. 3. Классификация инвестиций в человеческие ресурсы.	Лекционные занятия	8	2	ПК-3
2.2	Тема 2.1. "Введение в инвестиции в трудовые ресурсы" 1. Определение "человеческий ресурс" и его значение с точки зрения инвестиционной деятельности организаций. 2. Роль инвестиций в человеческие ресурсы для организаций и экономики. 3. Классификация инвестиций в человеческие ресурсы.	Практические занятия	8	2	ПК-3
2.3	Тема 2.1 «Содержание и оценка эффективности инвестиционных проектов» 1. Понятие и классификация инвестиционных проектов. Требования к их разработке. 2. Стадии реализации инвестиционных проектов, их содержание. 3. Структура, значение и показатели эффективности бизнес-плана инвестиционного проекта. 4. Простые (статические) методы оценки эффективности инвестиционного проекта. 5. Динамические методы оценки эффективности инвестиционного проекта. 6. Бюджетная эффективность инвестиционного проекта.	Самостоятельная работа	8	14	ПК-3
2.4	Тема 2.2. "Инвестиционные стратегии управления человеческим капиталом" 1. Формирование стратегии инвестирования в человеческие ресурсы. 2. Интеграция инвестиций в HR-стратегию компании. 3. Риски и вызовы при инвестициях в человеческий капитал. 4. Влияние изменений на рынке труда на инвестиционные решения. 5. Оценка рисков, связанных с обучением и развитием сотрудников.	Лекционные занятия	8	2	ПК-3
2.5	Тема 2.2. "Инвестиционные стратегии управления человеческим капиталом" 1. Формирование стратегии инвестирования в человеческие ресурсы. 2. Интеграция инвестиций в HR-стратегию компании. 3. Риски и вызовы при инвестициях в человеческий капитал. 4. Влияние изменений на рынке труда на инвестиционные решения. 5. Оценка рисков, связанных с обучением и развитием сотрудников.	Практические занятия	8	2	ПК-3
2.6	Тема 2.2 «Управление инвестиционными рисками»	Самостоятельная	8	8	ПК-3

	1. Содержание и виды инвестиционных рисков как неотъемлемая часть деятельности предприятия. 2. Качественный анализ инвестиционных рисков. 3. Методы количественной оценки рисков. 4. Механизм снижения степени инвестиционного риска в условиях современной экономики.	работа			
2.7	Тема 2.3 "Методы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал" 1. Качественные методы оценки. 2. Количественные методы оценки. 3. Показатели ROI (возврат на инвестиции) в обучение и развитие.	Самостоятельная работа	8	12	ПК-3
2.8	Тема 2.4. "Современные тенденции процессов инвестирования в трудовой сфере" 1. Влияние технологий на обучение и развитие. 2. перспективные направления инвестирования в человеческие ресурсы. 3. Оптимизация инвестиций в человеческие ресурсы.	Самостоятельная работа	8	12	ПК-3
2.9	Подготовка доклада и презентации с использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД	Самостоятельная работа	8	20	ПК-3
2.10	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	8	9	ПК-3

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Кабанова О. В., Коноплева Ю. А.	Инвестиции и инвестиционные решения: учебное пособие	Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2017	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Васильева Н. В.	Инвестиционный менеджмент: учебное пособие	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2018	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3	Кисова, А. Е.	Инвестиции и инвестиционный анализ: практикум	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018	ЭБС «IPR SMART»
4		Журнал Финансовые исследования		ЭБС «IPR SMART»
5	Минько, Л. В., Королькова, Е. М., Коробова, О. В., Дмитриева, Е. Л.	Финансовый и инвестиционный анализ: учебное пособие для бакалавров дневного и заочного отделений направления 38.03.02 «менеджмент»	Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017	ЭБС «IPR SMART»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС "Гарант" <http://www.internet.garant.ru/>

База статистических данных Росстата - <http://www.gks.ru/>

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

Минфин Российской Федерации - <https://www.minfin.ru/ru/statistics/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУВ, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-3: Способен анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала			
Знать: теоретические основы инвестиций, основные принципы оценки инвестиционных проектов, содержание и виды инвестиционных рисков, особенности и принципы формирования инвестиций в трудовой сфере	Объяснение содержания инвестиций и основных категорий инвестиционной деятельности в сфере трудовых ресурсов, сбор актуальных источников информации для написания доклада, ответов на вопросы собеседования	Полнота ответов в рамках собеседования ; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, содержательность доклада и наличие хорошо структурированной презентации к нему	Вопросы к экзамену (1-25) С - собеседование (1-15) Д – доклад (1-20)
Уметь: проводить оценку инвестиционных проектов различными методами; применять механизм снижения степени инвестиционного риска в условиях современной экономики, выявлять оптимальные методы и формы финансирования инвестиций в трудовые ресурсы	выполнение расчетных заданий, предусматривающих оценку рисков для принятия управленческих решений;	выполнение расчетных заданий в полном объеме, умение верно интерпретировать полученные результаты;	Вопросы к экзамену (1-25) РЗ – расчетное задание (1-10)

Владеть: методами оценки эффективности инвестиционных проектов; методами количественного и качественного анализа инвестиционных рисков при принятии решений об инвестировании и финансировании в трудовые ресурсы организации	Прохождение тестовых заданий	Верные ответы на тестовые задания	Вопросы к экзамену (1-25) Тест (раздел 1, раздел 2)
---	------------------------------	-----------------------------------	--

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

- 84-100 баллов (оценка «отлично»)
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»)
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

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

Вопросы к экзамену

1. Сущность и классификация инвестиций.
2. Субъекты и объекты инвестиций.
3. Классификация инвесторов и инвестиционной деятельности.
4. Инвестиционная политика предприятия: понятие, этапы формирования, направления реализации.
5. Государственное регулирование инвестиционной деятельности.
6. Инвестиционная стратегия, принципы и последовательность ее разработки.
7. Цели и этапы реализации инвестиционной стратегии.
8. Характеристика инвестиционного рынка: инвестиционная среда и инвестиционный процесс.
9. Анализ и оценка инвестиционной привлекательности отраслей экономики.
10. Анализ и оценка инвестиционной привлекательности регионов.
11. Формы финансирования инвестиционной деятельности
12. Определение "человеческий ресурс" и его значение с точки зрения инвестиционной деятельности организаций.
13. Роль инвестиций в человеческие ресурсы для организаций и экономики.
14. Классификация инвестиций в человеческие ресурсы.
15. Формирование стратегии инвестирования в человеческие ресурсы.
16. Интеграция инвестиций в HR-стратегию компании.
17. Риски и вызовы при инвестициях в человеческий капитал.
18. Влияние изменений на рынке труда на инвестиционные решения.
19. Оценка рисков, связанных с обучением и развитием сотрудников.
20. Качественные методы оценки инвестиций в человеческий капитал
21. Количественные методы оценки инвестиций в человеческий капитал
22. Показатели ROI в обучение и развитие
23. Влияние технологий на обучение и развитие.
24. Перспективные направления инвестирования в человеческие ресурсы.
25. Оптимизация инвестиций в человеческие ресурсы.

Экзаменационный билет по дисциплине включает:

- два теоретических вопроса из представленного перечня вопросов к экзамену;
- одно расчетное задание из перечня расчетных заданий подраздела «Расчетные задания».

Критерии оценивания:

- оценка **«отлично»** (84-100 баллов) выставляется студенту, если прозвучал полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, в соответствии с логикой изложения;
- оценка **«хорошо»** (67-83 баллов) выставляется студенту, если в ответе на поставленные вопросы были неточности;
- оценка **«удовлетворительно»** (50-66 баллов) выставляется студенту, если уровень овладения материалом не позволяет раскрыть ключевые позиции соответствующих компетенций;
- оценка **«неудовлетворительно»** (0-49 баллов) выставляется в случае, если студент не владеет материалом по заданным вопросам.

Примерные тестовые задания

1. Банк тестов

Раздел 1 «Теоретические основы инвестиций и инвестиционной деятельности организаций»

- Вложение капитала частной фирмой или государством в производство какой-либо продукции представляет собой:
 - реальные инвестиции;
 - финансовые инвестиции;
 - интеллектуальные инвестиции.
- Реальные инвестиции могут быть направлены на:
 - новое строительство;
 - приобретение лицензий, патентов;
 - реконструкцию действующего предприятия;
 - приобретение ценных бумаг;
 - повышение квалификации сотрудников.
- Субъектом инвестиционной деятельности, осуществляющим инвестиции, является:
 - исполнитель работ;
 - заказчик;
 - инвестор;
 - пользователь результатов инвестиций.
- Субъектом инвестиционной деятельности, выполняющим работы по договору или контракту, является:
 - исполнитель работ;
 - заказчик;
 - инвестор;
 - пользователь результатов инвестиций.
- Субъектом инвестиционной деятельности, осуществляющим реализацию инвестиционного проекта, является:
 - исполнитель работ;
 - заказчик;
 - инвестор;
 - пользователь результатов инвестиций.
- Субъектом инвестиционной деятельности, для которого создаются объекты капитальных вложений, является:
 - исполнитель работ;

- b) заказчик;
 - c) инвестор;
 - d) пользователь результатов инвестиций.
7. Найдите ошибку. Особенности процесса инвестирования:
- a) приводит к росту капитала;
 - b) имеет долгосрочный характер;
 - c) осуществляется только в виде вложения денежных средств;
 - d) направлен как на воспроизводство основных фондов, так и в различные финансовые инструменты.
8. Классификация инвестиций по формам собственности:
- a) муниципальные;
 - b) государственные;
 - c) частные;
 - d) предпринимательские.
9. Инвестиционный рынок состоит из:
- a) рынка объектов реального инвестирования;
 - b) рынка объектов финансового инвестирования;
 - c) рынка объектов инновационных инвестиций;
 - d) все ответы верны.
10. Проект признается эффективным, если:
- a) обеспечивается возврат исходной суммы инвестиции и требуемая доходность для инвесторов;
 - b) доходы проекта значительно превышают уровень инфляции;
 - c) доходы по проекту равны затратам по нему;
 - d) затраты проекта не превышают уровень доходов по нему.

Раздел 2. «Управление инвестициями в человеческие ресурсы»

1. Что такое инвестиции в человеческие ресурсы?

- a) Вложения в материальные активы
- b) Вложения в обучение и развитие сотрудников
- c) Вложения в маркетинг
- d) Вложения в технологии

2. Какой из следующих факторов не является прямым результатом инвестиций в человеческие ресурсы?

- a) Повышение продуктивности
- b) Увеличение текучести кадров
- c) Улучшение качества обслуживания клиентов
- d) Повышение уровня удовлетворенности сотрудников

3. Какой метод оценки эффективности инвестиций в человеческие ресурсы наиболее распространен?

- a) Анализ затрат и выгод
- b) SWOT-анализ
- c) PEST-анализ
- d) Анализ конкурентов

4. Какой из следующих подходов является частью стратегии инвестирования в человеческие ресурсы?

- a) Сокращение численности персонала
- b) Повышение заработной платы без повышения квалификации

- c) Обучение и развитие навыков сотрудников
- d) Увеличение рабочего времени

5. Какой из следующих факторов может негативно повлиять на возврат инвестиций в человеческие ресурсы?

- a) Низкий уровень вовлеченности сотрудников
- b) Высокий уровень квалификации работников
- c) Эффективная система обучения
- d) Четкие карьерные пути

6. Что такое "возврат на инвестиции (ROI)" в контексте человеческих ресурсов?

- a) Разница между доходами и расходами компании
- b) Соотношение прибыли, полученной от инвестиций, к затратам на эти инвестиции
- c) Количество сотрудников, прошедших обучение
- d) Уровень удовлетворенности клиентов

7. Какой из следующих методов развития человеческих ресурсов фокусируется на обучении через практический опыт?

- a) Тренинги в классе
- b) Менторство и наставничество
- c) Онлайн-курсы
- d) Лекции

8. Что подразумевается под концепцией "жизненного цикла сотрудника"?

- a) Период времени, когда сотрудник работает в компании от найма до увольнения
- b) Процесс обучения сотрудников на протяжении всей их карьеры
- c) Стратегия управления проектами в компании
- d) Этапы развития продукта на рынке

9. Какое из следующих утверждений о корпоративной культуре является верным?

- a) Корпоративная культура не влияет на инвестиции в человеческие ресурсы.
- b) Корпоративная культура может способствовать или препятствовать эффективности инвестиций.
- c) Корпоративная культура всегда остается неизменной.
- d) Корпоративная культура не имеет отношения к удовлетворенности сотрудников.

10. Какое из следующих утверждений о стратегическом управлении человеческими ресурсами является верным?

- a) Это процесс, не связанный с бизнес-стратегией.
- b) Это подход, который учитывает долгосрочные цели организации.
- c) Это исключительно административная функция.
- d) Это процесс, который не требует анализа данных.

2. Инструкция по выполнению:

В каждом задании только один верный ответ. Время проведения тестирования по каждому разделу – 30 минут.

3. Критерии оценивания:

За каждый правильный ответ начисляется 1,5 балла. Максимальное количество набранных баллов – 30.

Вопросы для собеседования

1. Что такое инвестиции в человеческие ресурсы и почему они важны для организации?
2. Какие основные виды инвестиций в человеческие ресурсы вы можете назвать? Приведите примеры.
3. Как вы оцениваете эффективность инвестиций в обучение и развитие сотрудников? Какие метрики можно использовать?
4. В чем заключается разница между обучением и развитием персонала? Как они взаимосвязаны?
5. Как корпоративная культура влияет на успешность инвестиций в человеческие ресурсы?
6. Что такое "возврат на инвестиции (ROI)" в контексте человеческих ресурсов, и как его можно рассчитать?
7. Каковы основные причины высокой текучести кадров, и как инвестиции в человеческие ресурсы могут помочь ее снизить?
8. Какие подходы к обучению сотрудников вы считаете наиболее эффективными и почему?
9. Как технологии влияют на инвестиции в человеческие ресурсы? Приведите примеры современных инструментов и платформ.
10. Что такое менторство, и как оно может быть использовано как инструмент развития человеческих ресурсов?
11. Каковы основные этапы стратегического управления человеческими ресурсами в организации?
12. Как вы считаете, какие навыки и компетенции будут наиболее востребованы в будущем на рынке труда?
13. В чем заключается роль HR-менеджера в процессе инвестирования в человеческие ресурсы?
14. Как можно создать эффективную программу обучения для сотрудников, чтобы максимизировать возврат на инвестиции?
15. Какие вызовы могут возникнуть при внедрении новых программ по развитию человеческих ресурсов, и как их можно преодолеть?

Критерии оценивания:

Студент должен ответить на 5 вопросов (по выбору преподавателя). Максимальное количество набранных баллов – 40 баллов. За каждый вопрос выставляется:

- 6-8 балла, если прозвучал полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос, в соответствии с логикой изложения, а также при подготовке ответа на вопрос студентом использовались актуальные источники информации
- 1-5 балл, если в ответе на поставленный вопрос были неточности, но при этом при подготовке ответа на вопрос студентом использовались актуальные источники информации
- 0 баллов, если уровень овладения материалом не позволяет раскрыть ключевые позиции соответствующих компетенций.

Расчетные задачи

Задача 1

Определите стоимость человеческого капитала работника, если его годовая зарплата составляет 600,000 руб. Гудвилл человеческого капитала - 1.5, инвестиции в обучение за год составили 50,000 руб., период его работы в организации - 5 лет.

Задача 2

Рассчитайте индекс прибыли человеческого капитала, при прибыли компании в размере 1 200 000 руб. и эквиваленте полного рабочего времени сотрудника в 1600 часов.

Задача 3

Рассчитайте индекс стоимости человеческого капитала, если общие расходы на персонал составляют 800 000 руб. при полном рабочем времени сотрудника 1600 часов.

Задача 4

Определите коэффициент профессиональной перспективности, если:

- Высшее образование (17 сотрудников) = 1 балл за каждого.
- Среднее специальное образование (93 сотрудника) = 0.75 балла за каждого.
- Общее среднее образование (179 сотрудников) = 0.6 балла за каждого.
- Средний стаж работы по специальности = 10 лет.

Задача 5

Рассчитайте общие затраты на обучение персонала за год, при количестве сотрудников 50 человек и средней стоимости обучения одного сотрудника 20,000 руб.

Задача 6

Определите общую стоимость человеческого капитала для компании с несколькими работниками.

Если годовая зарплата всех работников 2,500,000 руб., гудвилл человеческого капитала для всех работников = 2.0, инвестиции в обучение за год для всех работников составили 200,000 руб.

Задача 7

Рассчитайте текучесть кадров компании за год. Если число уволенных сотрудников за год составило 15 человек и средняя численность персонала за год 100 человек.

Задача 8

Определите за год средние расходы на одного работника в компании, в которой на конец года работало 80 человек и общие расходы на персонал составили 1,200,000 руб.

Задача 9

Рассчитайте общую сумму инвестиций в человеческий капитал за три года для одного работника.

Если:

- Инвестиции в обучение в первый год - 30,000 руб.
- Инвестиции во второй год - 40,000 руб.
- Инвестиции в третий год - 50,000 руб.

Задача 10

Определите эффективность инвестиций в человеческие ресурсы (ROI). Прибыль от инвестиций в обучение сотрудников за год составила 300,000 руб. Общие затраты на обучение сотрудников за год - 100,000 руб.

Критерии оценивания: Студент должен выполнить 5 задач (по выбору преподавателя).

Максимальное количество набранных баллов – 10

Для каждого расчётного задания:

1-2 балла-за правильное решения задание;

0 баллов – за неправильно выполненное расчётного задания.

Темы докладов

1. Роль инвестиций в развитие человеческого капитала
2. Инвестиции в образование как фактор повышения конкурентоспособности труда
3. Влияние инвестиций на производительность труда
4. Методы оценки эффективности инвестиций в трудовые ресурсы
5. Инвестиции в профессиональную подготовку и переподготовку кадров
6. Социальные инвестиции и их влияние на трудовые ресурсы
7. Государственная политика в области инвестирования в трудовые ресурсы
8. Инвестиции в здоровье работников: экономическая целесообразность
9. Влияние технологий на инвестиции в трудовые ресурсы
10. Кейс-стадии успешных компаний, инвестирующих в человеческий капитал
11. Проблемы и перспективы инвестиционной деятельности в сфере труда
12. Инвестиции в развитие навыков и их влияние на занятость
13. Анализ рисков при инвестициях в трудовые ресурсы
14. Инвестиционная привлекательность отраслей с высоким уровнем занятости
15. Сравнительный анализ инвестиций в трудовые ресурсы в разных странах
16. Экономические последствия недостатка инвестиций в трудовые ресурсы
17. Роль частного сектора в инвестициях в трудовые ресурсы
18. Инвестиции и социальная ответственность бизнеса
19. Тенденции и изменения на рынке труда: влияние инвестиций
20. Инвестиции в трудовые ресурсы как механизм снижения безработицы*

Критерии оценивания: Студент должен подготовить 2 доклада. Максимальное количество набранных баллов – 20. За каждый доклад выставляется:

- 8-10 баллов выставляются студенту, если в докладе обоснована актуальность темы, материал изложен логично и полно, использованы актуальные источники литературы (учебные пособия - за последние 5 лет, периодические издания - за последние 3 года), материал излагался с использованием презентации;
- 6-7 баллов выставляются студенту, если в докладе обоснована актуальность темы, материал изложен логично, но неполно, использованы актуальные источники литературы, материал излагался с использованием презентации;
- 4-5 балла выставляются студенту, если материал излагался с отдельными ошибками, использовались неактуальные источники литературы, презентация отсутствует;
- 0-3 балла выставляются студенту, если доклад не связан с выбранной темой, наличие грубых ошибок, непонимание сущности излагаемого вопроса.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной работы в письменном виде. Количество теоретических вопросов в задании – 2 и 1 расчетная задача. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена.

Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические и организационные основы управления инвестициями в трудовой сфере, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки разработки и принятия эффективных решений инвестиционного характера в трудовой сфере. При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад с презентацией. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Обучающиеся также могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.