Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 14.09.2024 08:12:43
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ / Меркулова И.Н./
«19» мая 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**
Направление подготовки	**38.04.01 Экономика**
Направленность (профиль)	**Прикладная экономика и бизнес-аналитика в АПК**
Квалификация выпускника	**Магистр**
Нормативный срок обучения	**2 года**
Форма обучения	**Очная**
Кафедра-разработчик	**Экономика агропромышленного комплекса**
Ведущий преподаватель	**Васильева О.А., доцент**

Разработчик: доцент, Васильева О.А. _____ (подпись)

Саратов 2021

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	4
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	6
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования	12

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Экономическая оценка человеческого капитала» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 11.08.2020 г. № 939, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Экономическая оценка человеческого капитала»

Таблица 1

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)*	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
ПК-1	Способен готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и (или) макроуровне; анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов с использованием современных информационных технологий и программных средств; составлять прогноз основных	ПК-1.15 - Применяет методики оценки кадрового потенциала, умеет провести расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывает предложения по рациональному использованию человеческого капитала	2	лекции, практические занятия	устный опрос

	социально-экономических показателей деятельности предприятия и (или) отрасли, региона, экономики в целом				

Компетенция *ПК-1* – также формируется в ходе освоения дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Аграрная экономика», «Экономическая политика в агропромышленном комплексе», «Стратегии развития аграрной экономики», «Бюджетирование на предприятиях АПК», «Семинар по экономике производства», «Экономическая безопасность страны», «Бизнес-аналитика экономических процессов», «Экономическая оценка бизнеса», «Экономическая оценка инвестиционной привлекательности агробизнеса», «Пространственная экономика АПК», «Агропродовольственное импортозамещение», «Стратегии агропродовольственного импортозамещения», «Программные средства в бизнес-аналитике», «Современные информационные технологии в бизнес-аналитике», , а также в ходе прохождения ознакомительной практики, практики по профилю профессиональной деятельности, подготовке к защите и процедуру защиты.

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

Перечень оценочных материалов

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ОМ
1	доклад	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	темы докладов
2	собеседование	средство контроля, организованное как	вопросы по темам дисциплины:

		специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	– перечень вопросов к семинару – перечень вопросов для устного опроса – задания для самостоятельной работы
3	кейс	случай из практики наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект кейсовых заданий

Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Понятие, виды и теории человеческого капитала	ПК-1	Устный опрос
2	Жизненные циклы и инвестиции в развитие индивидуального человеческого капитала	ПК-1	Устный опрос, доклад, комплект кейсовых заданий
3	Задачи, функция и структура управления человеческим капиталом в организации	ПК-1	Устный опрос
4	Интеллектуальный капитал: основные формы и оценка	ПК-1	Устный опрос, доклад, комплект кейсовых заданий
5	Капитализация и оборот организационно-предпринимательских способностей	ПК-1	Устный опрос, доклад, комплект кейсовых заданий
6	Организаторские способности. Оценка и стимулирование труда менеджеров	ПК-1	Устный опрос
7	Методология управления карьерой	ПК-1	Устный опрос, доклад
8	Социальный капитал и креативность	ПК-1	Устный опрос
9	Оценка эффективности управления человеческим капиталом	ПК-1	Устный опрос

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Экономическая оценка человеческого капитала» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)

1	2	3	4	5	6
ПК-1, 2 семестр	ПК-1.15 - Применяет методики оценки кадрового потенциала, умеет провести расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывает предложения по рациональному использованию человеческого капитала	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

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

3.1. Входной контроль

Вопросы входного контроля

1.Возникновение и развитие управленческой экономики как науки.

2. Управленческая экономика и экономическая теория.

3. Предмет и метод управленческой экономики.

4. Материальные потребности и экономические блага. Закон возвышения потребностей.

5. Экономические ресурсы общества. Факторы производства.

6. Производственные возможности общества. Экономический выбор и эффективность.

7. Способы и критерии типологизации экономических систем. Основные типы экономических систем.

8. Основные субъекты рыночной экономики. Роль и место фирм (бизнеса) в экономическом кругообороте.

9. Собственность в системе общественного производства, ее структура и виды.

10. Спрос и предложение: кривые, законы и факторы.

11. Взаимодействие спроса и предложения. Рыночное равновесие и факторы его определяющие. Излишек потребителя и производителя. 12. Воздействие налогов, субсидий и государственного регулирования цен на рыночное равновесие.

13. Эластичность спроса и эластичность предложения: виды и области применения в управленческой деятельности.

14. Поведение потребителя на рынке. Правило максимизации полезности.

15. Бюджетная линия и кривая безразличия. Равновесие потребителя. Эффект замещения и эффект дохода.

16. Теория и цели функционирования фирмы. Организационно-правовые формы хозяйственной деятельности.

17.Анализ издержек производства фирмы в краткосрочном и долгосрочном периодах. Эффект отдачи от масштаба производства (эффект масштаба).

18. Правило минимизации издержек и условие максимизации прибыли фирмы. Виды прибыли. Рентабельность производства.

19. Рынок чистой (совершенной) конкуренции. Определение цены и объема производства в условиях совершенной конкуренции.

20. Чистая монополия: основные признаки и предпосылки возникновения. Ценообразование и объем производства фирмы в условиях чистой монополии.

21. Рынок монополистической конкуренции. Ценообразование и объем производства фирмы в условиях монополистической конкуренции.

22. Олигопольный рынок. Ценообразование и объем производства фирмы в условиях олигополии.

23. Рынки ресурсов. Спрос на факторы производства. Правило оптимального использования ресурсов.

24. Рынок труда и его структура. Формирование равновесного уровня заработной платы.

25. Рынок капитала. Дисконтирование и принятие инвестиционных решений. Виды ресурсов и их оценка.

26. Рынок земли. Рентные отношения. Цена земли и факторы ее определяющие.

3.2. Доклады

Умения и навыки, на формирование которых направлено выполнение данного вида работ

Выполнение устного доклада в полной мере раскрывает творческий подход обучающихся к самостоятельной проработке нового материала, позволяет оценить степень готовности учащихся к самостоятельному выбору актуальных проблем дисциплины.

Рекомендуемая тематика докладов по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица 5

Темы докладов, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Экономическая оценка человеческого капитала»

№ п/п	Темы докладов
1	2
1	Многогранная роль человека в информационном обществе
2	Проблемы формирования человеческого капитала на уровне домашних хозяйств
3	Производство человеческого капитала на уровне фирмы.
4	Проблемы развития интеллектуального капитала предприятия
5	Человеческий и социальный капитал
6	Человеческий и социальный капитал
7	Мотивация сотрудников инновационной организации
8	Взаимоотношения между благосостоянием и человеческим и социальным капиталом.
9	Состояние совокупного человеческого капитала в России

3.3. Кейс-задание

Тема «Интеллектуальный капитал: основные формы и оценка»

Метод «Фишбоун» по теме «Проблемы развития интеллектуального капитала предприятия»

Назначение методики – проведение совместного анализа проблемных ситуаций. Схемы ««Fishbone»» были придуманы профессором Каору Исикава (Ишикава), поэтому часто называются диаграммы Исикава (Ишикава). Эта графическая техника помогает определить возможные причины проблемы.

«Фишбоун» в переводе с английского языка значит «рыбная кость» или «скелет рыбы».

Процедура проведения:

1. Преподаватель схематично изображает на доске скелет рыбы.

2. Озвучивается тематика проблемной ситуации. Проблема записывается в голову рыбы.

3. Обучающиеся совместно выявляют причины проблемы. Формулировки причин записываются на верхних «косточках».

4. Также совместно, после группового обсуждения, определяются возможные варианты устранения указанных причин. Данные заносятся на нижние «косточки».

5. Общий вывод по обсуждению записывается в хвост рыбы.

Примерные проблемные ситуации:

- Низкий уровень развития интеллектуального капитала организации.

- Отсутствие системной методики оценки элементов интеллектуального капитала.

Максимальная оценка – 5 баллов.

3.4. Рубежный контроль

Вопросы рубежного контроля № 1

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Понятие человеческого капитала
2. Виды человеческого капитала
3. Теория человеческого капитала
4. Свойства человеческого капитала и его сравнение с физическим капиталом
5. Виды инвестиций в человеческий капитал
6. Источники инвестиций в человеческий капитал
7. Модель распределения личных доходов Беккера
8. Отдача от человеческого капитала
9. Функции и задачи управления человеческим капиталом
10. Структура управления человеческим капиталом
11. Сущность и содержание интеллектуального капитала
12. Структура интеллектуального капитала
13. Управление интеллектуальным капиталом
14. Оценка интеллектуального капитала

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Лимитирующий фактор экономики в условиях аграрной, индустриальной и постиндустриальной стадий развития.
2. Изменения в экономической сфере характерны для постиндустриального обществ
3. Модель Туроу и модель Й. Бен- Пората: сущность и характеристика
4. Процессы и результаты микропроизводства и совокупного производства человеческого капитала
5. Источники инвестиций в человеческий капитал.

Вопросы рубежного контроля № 2

1. Предпринимательские способности и формы их капитализации
2. Фирма как воплощение предпринимательских и организационных способностей
3. Организаторские способности современного руководителя
4. Мотивация персонала в организации: теория и практика

5. Виды мотивации персонала
6. Понятие и этапы карьеры
7. Принципы и методы управления карьерой
8. Функции управления карьерой
9. Регулирование и контроль управления карьерой
10. Социальный капитал и его особенности
11. Открытый и закрытый социальный капитал
12. Оценка социального капитала
13. Оценка результатов деятельности подразделений управления организации
14. Оценка деятельности подразделений управления человеческим капиталом
15. Оценка затрат на персонал
16. Оценка эффективности технологии управления человеческим капиталом

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Проблемы анализа производства человеческого капитала на уровне семьи
2. Показатели оценки возможностей домашних хозяйств проводить инвестиции в человеческий капитал
3. Демографические проблемы сдерживания развития совокупного человеческого капитала
4. Финансовые возможности населения для инвестирования в образование и здоровье.
5. Этапы инвестирования в человеческий капитал на уровне домашних хозяйств.
6. Основные подходы к управлению человеческим капиталом в составе интеллектуального капитала.
7. Оценка элементов интеллектуального капитала
8. Риск при работе с интеллектуальным капиталом фирмы

3.5. Промежуточная аттестация

Контроль за освоением дисциплины «Экономическая оценка человеческого капитала» и оценка знаний обучающихся на зачете производится в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования, утвержденном решением ученого совета ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ» от 18.06.2014, протокол № 7.

Цель проведения зачета: обобщение полученных теоретических и

практических знаний и подведение итогов по изучению дисциплины.

Практические (расчетные) задания, к зачету прилагаются.

Тематика вопросов, выносимых на зачет

1. Понятие человеческого капитала
2. Виды человеческого капитала
3. Теория человеческого капитала
4. Свойства человеческого капитала и его сравнение с физическим капиталом
5. Виды инвестиций в человеческий капитал
6. Источники инвестиций в человеческий капитал
7. Модель распределения личных доходов Беккера
8. Отдача от человеческого капитала
9. Функции и задачи управления человеческим капиталом
10. Структура управления человеческим капиталом
11. Сущность и содержание интеллектуального капитала
12. Структура интеллектуального капитала
13. Управление интеллектуальным капиталом
14. Оценка интеллектуального капитала
15. Лимитирующий фактор экономики в условиях аграрной, индустриальной и постиндустриальной стадий развития.
16. Изменения в экономической сфере характерны для постиндустриального обществ
17. Модель Туроу и модель Й. Бен- Пората: сущность и характеристика
18. Процессы и результаты микропроизводства и совокупного производства человеческого капитала
19. Источники инвестиций в человеческий капитал.
20. Предпринимательские способности и формы их капитализации
21. Фирма как воплощение предпринимательских и организационных способностей
22. Организаторские способности современного руководителя
23. Мотивация персонала в организации: теория и практика
24. Виды мотивации персонала
25. Понятие и этапы карьеры
26. Принципы и методы управления карьерой
27. Функции управления карьерой
28. Регулирование и контроль управления карьерой
29. Социальный капитал и его особенности
30. Открытый и закрытый социальный капитал
31. Оценка социального капитала
32. Оценка результатов деятельности подразделений управления организации

33. Оценка деятельности подразделений управления человеческим капиталом

34. Оценка затрат на персонал

35. Оценка эффективности технологии управления человеческим капиталом

36. Проблемы анализа производства человеческого капитала на уровне семьи

37. Показатели оценки возможностей домашних хозяйств проводить инвестиции в человеческий капитал

38. Демографические проблемы сдерживания развития совокупного человеческого капитала

39. Финансовые возможности населения для инвестирования в образование и здоровье.

40. Этапы инвестирования в человеческий капитал на уровне домашних хозяйств.

41. Основные подходы к управлению человеческим капиталом в составе интеллектуального капитала.

42. Оценка элементов интеллектуального капитала

43. Риск при работе с интеллектуальным капиталом фирмы

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

4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения студентов, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Экономическая оценка человеческого капитала» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 7.

Таблица 7

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудов-летвори-тельно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлет-ворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

Знания: сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности

Умения: применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала.

Владения: навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: – знание материала (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; – умение (применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала), используя современные методы и показатели такой оценки; – успешное и системное владение навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала
хорошо	обучающийся демонстрирует: – знание материала, не допускает существенных неточностей; – в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение (применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала) используя современные методы и показатели такой оценки; – в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: – знания только основного материала, но не знает

	деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; – в целом успешное, но не системное умение (применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала); – в целом успешное, но не системное навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала
неудовлетворительно	обучающийся: – не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; – не умеет использовать методы и приемы (применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала), неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; – обучающийся не владеет навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала

4.2.2. Критерии оценки доклада

При подготовки устного доклада обучающийся демонстрирует:

знания: основных понятий проблемы доклада;

умения: систематизировать и структурировать материал; делать обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, делать и аргументировать основные выводы

владение навыками: анализа различных источников информации по данной проблематике, систематизации и структурирования материала доклада

Критерии оценки устного доклада

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание материала (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности) - грамотность и культура изложения;

	- дает правильные ответы на вопросы аудитории при презентации доклада
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности) - дает неточные ответы на вопросы аудитории при презентации доклада
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - неполное знание материала (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности) - не отвечает на вопросы аудитории при презентации доклада
неудовлетворительно	обучающийся: – не выполнил доклад

4.2.3. Критерии оценки выполнения кейс-заданий

При выполнении кейс-заданий обучающийся демонстрирует:

Знания: сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности

Умения: применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала.

Владения: навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: – знание материала (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; – умение (применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала), используя современные методы и показатели такой оценки; – успешное и системное владение навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала
хорошо	обучающийся демонстрирует: – знание материала, не допускает существенных

	неточностей; – в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение (применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала) используя современные методы и показатели такой оценки; – в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: – знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; – в целом успешное, но не системное умение (применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала); – в целом успешное, но не системное навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала
неудовлетворительно	обучающийся: – не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (сущность и виды человеческого капитала, оценку его эффективности), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; – не умеет использовать методы и приемы (применять методики оценки кадрового потенциала, проводить расчет эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разрабатывать предложения по рациональному использованию человеческого капитала), неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; – обучающийся не владеет навыками оценки кадрового потенциала, проведения расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал на микро- и макроуровне и разработки предложений по рациональному использованию человеческого капитала

Разработчик(и): доцент, Васильева О.В. _____

(подпись)