

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт физико-математического образования,
информационных и обслуживающих технологий
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института физико-математического образования,
информационных и обслуживающих
технологий

 Журавлёва Е.А.
« 17 » февраля 2025 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

Инвестиции в человеческий капитал

По направлению подготовки – 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Профиль подготовки – Математика. Экономика

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 5 (9 семестр / F триместр)

Разработчик

доцент кафедры экономики

Бутова О.В.

Заведующий кафедрой экономики

 Скорород Н.Н.

Протокол от «20» декабря 2024 г. № 5

Луганск, 2025

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины (модуля) Б1.В.ДВ.05.01 Инвестиции в человеческий капитал и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины (модуля).

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 125 (с изменениями и дополнениями) и Профессионального стандарта, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от 18 октября 2013 года № 544н.

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы.
	УК-2.2 Умеет определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, планировать собственную деятельность исходя из имеющихся ресурсов; соотносить главное и второстепенное, решать поставленные задачи в рамках избранных видов профессиональной деятельности.
	УК-2.3 Владеет навыками применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности
Профессиональные	
ПК-3 Способен осваивать и применять базовые научно-теоретические знания и практические умения по экономике в профессиональной деятельности	ПК-3.1 Способен формировать и реализовывать программы развития универсальных учебных действий в области общественно-научных предметов
	ПК-3.2 Демонстрирует знание содержания образовательных программ по общественно-научным предметам
	ПК-3.3 Способен проектировать образовательные программы различных уровней и элементы образовательных программ по общественно-научным предметам

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Теоретические аспекты развития человеческого капитала	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Выполнение итоговой самостоятельной работы. Написание статьи.
Тема 2. Жизненный цикл человеческого капитала	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Выполнение итоговой самостоятельной работы. Написание статьи.
Тема 3. Система управления человеческим капиталом	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Контрольная работа. Выполнение итоговой самостоятельной работы.
Тема 4. Методы оценки человеческого капитала	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Решение кейс-задач. Выполнение итоговой самостоятельной работы. Написание статьи.
Тема 5. Инвестиции в человеческий капитал	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Решение кейс-задач. Выполнение итоговой самостоятельной работы. Написание статьи.
Тема 6. Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Решение кейс-задач. Выполнение итоговой самостоятельной работы.
Тема 7. Капитализация человеческого капитала	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Решение кейс-задач. Контрольная работа. Выполнение итоговой самостоятельной работы.
Промежуточная аттестация	УК-2, ПК-3	Вопросы к зачету, тестовые

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
УК-2	<p>Знает: содержание формальных институтов инфраструктуры рынка человеческого капитала в России, в том числе регулирующих институтов, институтов ограничений, принуждения и санкций, развивающих институтов; источники инвестирования в человеческий капитал; элементы и факторы управления человеческим капиталом, в том числе важнейший фактор - инвестиции в увеличение и качество человеческого капитала; определение и виды налоговых вычетов по НДФЛ.</p> <p>Умеет: ориентироваться в законодательстве, регулирующем инвестиционную деятельность государства и организаций; выбирать оптимальные методы повышения эффективности управления человеческим капиталом; документально оформить получение налогового вычета для физических лиц.</p> <p>Владеет: навыками инвестирования в индивидуальный человеческий капитал (микроуровень инвестирования) на основе знания действующего законодательства; управления человеческим капиталом на индивидуальном (микроуровнем) посредством влияния на формирование, реализацию, оценку и координацию человеческого капитала; получения налогового вычета для физических лиц.</p>
ПК-3	<p>Знает: определение универсальных учебных действий (УУД) в узком и широком смысле; систему и функции УУД; теоретические предпосылки формирования человеческого капитала, его содержание и виды; критерии и показатели оценки индивидуального человеческого капитала; факторы эффективности инвестирования в образование, в том числе соотношение стоимости обучения и рыночной стоимости интеллектуального труда.</p> <p>Умеет: разрабатывать программу развития УУД в области обществознания, в том числе типовые задачи применения УУД в сфере инвестирования в интеллектуальный капитал; оценивать капитализацию человеческого капитала; прогнозировать спрос на образовательные услуги на региональном рынке образования на основе расчетов об эффективности инвестиций в высшее образование.</p> <p>Владеет: навыками реализации программы развития УУД в области обществознания; методами экономического анализа эффективности использования инвестиций в человеческий капитал; навыками разработки кейс-задач в сфере инвестирования в человеческий капитал для образовательных программ различных уровней.</p>

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
Работа на лекционных занятиях	4	3
Тестовый контроль на практических занятиях	10	-
Устный опрос на практических занятиях	27	15
Подготовка открытых вопросов	9	3
Контрольная работа	10	-
Самостоятельная работа (подготовка	15	25

научного доклада, написание научной статьи)		
Итоговая самостоятельная работа	15	30
Зачет	10	24
Всего за год	100	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90-100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83-89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75-82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63-74	Д – удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки	
Удовлетворительно	50-62	Е – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные учебной программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполненных некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21-49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом не сформированы; большинство предусмотренных учебной программой	Не зачтено

		обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительно самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	
Неудовлетворительно	0-20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1 Оценочные средства текущего контроля и контроля самостоятельной научно-исследовательской работы

Научный доклад подготавливается по выбранной проблеме дисциплины «Инвестиции в человеческий капитал». Студент выбирает проблему и, исследуя её, готовит короткий доклад по определённому плану. В плане доклада необходимо сформулировать теоретические и практические обстоятельства относительно указанной проблемы, рассмотреть понятийный аппарат, который позволяет формулировать, рассматривать и решать указанную проблему.

Примерная тематика для подготовки научных докладов:

1. Человеческий капитал.
2. Виды человеческого капитала.
3. Роль человеческого капитала в новой экономике и развитии фирмы.
4. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.
5. Классическая концепция человеческого капитала.
6. Неоклассическая концепция человеческого капитала.
7. Человеческий и социальный капитал: общее и особенное.
8. Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в человеческий капитал.
9. Специфика инвестирования в разные уровни человеческого капитала.
10. Источники инвестирования в человеческий капитал.
11. Инвестирование в подготовку и переподготовку кадров.
12. Инвестирование в систему мобильности рабочей силы как фактор повышения эффективности человеческого капитала.
13. Производительность труда и факторы его повышения.
14. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.
15. Методы оценки эффективности в человеческий капитал.
16. Применение показателей NRV, IRR и ROR при оценке эффективности различных видов человеческого капитала.
17. Капитализация человеческого капитала: сущность и проблемы.
18. Уровни управления человеческим капиталом.
19. Методы управления человеческим капиталом.
20. Инвестирование в образование.

Важнейшей формой научно-исследовательской деятельности обучающихся является подготовка к печати научных статей. Подготовка статьи предшествует реферирование (аннотирование) научных статей и специальных материалов по избранной тематике.

В статье требуется отобразить следующие разделы:

- постановка проблемы и её актуальность;
- анализ последних исследований и публикаций;
- формулирование в статье цели исследования;
- изложение основного материала с иллюстрацией заданий и задач;
- выводы;
- список использованной литературы.

Актуализация темы, анализ литературы и постановка цели статьи являются логичными этапами в движении к основному исследованию. Исследование основного материала в структуре статьи должно занимать от 70% до 90% общего текста. Эта часть статьи является личным взглядом студента на исследуемую проблему. При изложении основного материала статьи студент должен делать ссылки на результаты исследований в научных публикациях по данной теме. Ссылки на научные источники даются согласно ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка»: в квадратных скобках указывается номер источника из списка литературы и страница, на которой находится данный тезис. Список литературы оформляется по порядку ссылок на источники в статье.

Примерная тематика для написания научной статьи:

1. Инвестиции в человеческий капитал.
2. Человеческий капитал и инвестиции в образование
3. Источники инвестирования в развитие человеческого капитала.
4. Оценка инвестиций в профессиональную подготовку педагогических работников.
5. Анализ и современные тенденции развития инвестиций в человеческий капитал.
6. Экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал.
7. Финансирование инвестиций в развитие человеческого капитала.
8. Проблемы развития человеческого капитала Российской Федерации.
9. Проблемы развития человеческого капитала в Луганской Народной Республике.
10. Региональные особенности формирования человеческого капитала.
11. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития региона (субъекта Российской Федерации).
12. Образование в формировании человеческого капитала.
13. Влияние современного качества жизни населения на формирование человеческого капитала.
14. Управление человеческим капиталом вуза в условиях цифровизации образовательной среды.
15. Формы и методы управления человеческим капиталом вузов в условиях их инновационного развития.
16. Цифровизация университетов как фундаментальная составляющая развития человеческого капитала.
17. Инвестиции в человеческий капитал как составляющая качества рабочей силы.
18. Инвестиции государства в человеческий капитал.
19. Человеческий капитал как источник конкурентного преимущества организации.
20. Интеллектуальный и человеческий капитал организации.

Примерные практические задания

Пример тестовых заданий

Тест по теме 1. Теоретические аспекты развития человеческого капитала

1. Теория человеческого капитала зародилась в:

- А) середине XX в.;
- Б) начале XIX в.;
- В) конце XIX в.;
- Г) конце XX в.

2. Первая работа о стоимостной оценке труда принадлежит:

- А) Дж. Кендрику;
- Б) У. Петти;
- В) У. Морсе;
- Г) А. Смиту.

3. Основоположником современной теории человеческого капитала считается:

- А) Дж. Кендрик;
- Б) Т. Шульц;
- В) Г. Беккер;
- Г) Дж. Минцер.

4. Л. Туроу определил человеческий капитал как:

- А) капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование либо через практический опыт;
- Б) совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночных отношений в качестве ведущего фактора общественного производства;
- В) всеобщую форму экономической жизнедеятельности;
- Г) способность производить предметы и услуги.

5. Вещественный и человеческий капитал...:

- А) полностью едины;
- Б) противоположны;
- В) имеют общие черты;
- Г) не сравнимы.

6. Человеческий капитал подвержен...:

- А) только моральному износу;
- Б) только физическому износу;
- В) и физическому, и моральному износу;
- Г) не подвержен износу.

7. По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на...:

- А) общий и специальный;
- Б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный;
- В) живой и неживой;
- Г) потребительский, производственный, интеллектуальный.

8. По элементам затрат человеческого капитала подразделяется на...:

- А) общий и специальный;
- Б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный;
- В) живой и неживой;
- Г) потребительский, производственный, интеллектуальный.

9. По отношению к процессу воспроизводства человеческого капитала подразделяется на...:

- А) общий и специальный;
- Б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный;
- В) живой и неживой;
- Г) потребительский, производственный, интеллектуальный.

10. Способности к выработке плодотворных бизнес-идей составляют...:

- А) интеллектуальный капитал;
- Б) трудовой капитал;
- В) организационно-предпринимательский капитал;
- Г) культурно-нравственный капитал.

11. Ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций составляет...:

- А) биологический капитал;
- Б) интеллектуальный капитал;
- В) трудовой капитал;
- Г) капитал здоровья.

12. Семьи, не оставляющие наследство детям, по мнению Г. Беккера...:

- А) недоинвестируют в формирование человеческого капитала своих детей;
- Б) инвестируют в формирование человеческого капитала своих детей;
- В) недоинвестируют в формирование своего человеческого капитала;
- Г) инвестируют в формирование своего человеческого капитала.

13. С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана...:

- А) модель предельной полезности;
- Б) модель распределения личных доходов;
- В) модель жизненного цикла человеческого капитала;
- Г) модель потребности в инвестициях.

14. Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что...:

- А) все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;
- Б) все хозяйствующие субъекты не имеют полную информацию;
- В) не все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;
- Г) все хозяйствующие субъекты имеют неполную информацию.

15. Ввел различие между специальными и общими инвестициями в человека...:

- А) Дж. Кендрик;
- Б) Т. Шульц;
- В) Г. Беккер;
- Г) Дж. Минцер.

16. Общий человеческий капитал – это:

- А) знания и навыки, неотделимые от места получения;
- Б) знания и навыки безотносительно к тому, где они были получены, они могут быть использованы и на других рабочих местах;
- В) все знания, полученные человеком;
- Г) знания и навыки, полученные человеком в процессе обучения.

17. Г. Беккер показал, что отдача от вложений в человека....:

- А) в среднем такая же, как и от инвестирования в вещественный капитал;
- Б) в среднем ниже, чем от инвестирования в вещественный капитал;
- В) в среднем выше, чем от инвестирования в вещественный капитал;
- Г) несравнима с отдачей от инвестирования в вещественный капитал.

18. Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что рынок труда является....:

- А) олигополистическим;
- Б) монополистическим;
- В) неконкурентным;
- Г) конкурентным.

19. Рост доходов стимулирует работника делать вложения в....:

- А) здоровье;
- Б) образование;
- В) повышение запаса знаний и навыков;
- Г) все вышеперечисленное.

20. Человеческий капитал способен....:

- А) накапливаться и воспроизводиться;
- Б) накапливаться, но не воспроизводиться;
- В) не накапливаться, но воспроизводиться;
- Г) не накапливаться и не воспроизводиться.

Тест по теме 2. Жизненный цикл человеческого капитала

1. Человеческий капитал формируется....:

- А) обществом;
- Б) конкретным человеком;
- В) группой лиц;
- Г) все ответы верны.

2. Воспроизводство человеческого капитала может быть....:

- А) простым и расширенным;
- Б) только простым;
- В) только расширенным;
- Г) все ответы верны.

3. Эффективность или отдача инвестиций в человеческий капитал зависит от....:

- А) отрасли и предприятия, в которой он используется, и от личных мотиваций и ответственности человека;
- Б) личных мотиваций и ответственности человека;
- В) востребованности направления работы человека;
- Г) все ответы верны.

4. Длинный цикл оборота национального человеческого капитала осуществляется примерно за....:

- А) 25 – 40 лет;
- Б) 15 – 25 лет;
- В) 55 – 70 лет;
- Г) 50 – 60 лет.

5. Средний цикл оборота характеризует воспроизводство...:

- А) человеческого капитала организации;
- Б) национального человеческого капитала;
- В) человеческого капитала региона;
- Г) индивидуального человеческого капитала.

6. Малый цикл оборота характеризуется движением...:

- А) человеческого капитала организации;
- Б) национального человеческого капитала;
- В) человеческого капитала региона;
- Г) индивидуального человеческого капитала.

7. При условии разделения жизненного цикла человеческого капитала на шесть фаз рост стоимости человеческого капитала...:

- А) происходит постоянно и равномерно;
- Б) происходит скачкообразно;
- В) проходит только четыре этапа;
- Г) происходит неравномерно и непостоянно.

8. В модели Дж. Хэкмана предельная полезность дохода...:

- А) остается фиксированной на протяжении жизни потребителя;
- Б) не является фиксированной на протяжении жизни потребителя;
- В) остается фиксированной только на протяжении трудоспособной жизни потребителя;
- Г) не является фиксированной на протяжении трудоспособной жизни потребителя.

9. В модели Дж. Хэкмана ставка процента...:

- А) очищенная от налога, превосходит норму предпочтения во времени;
- Б) неочищенная от налога, превосходит норму предпочтения во времени;
- В) очищенная от налога, не превосходит норму предпочтения во времени;
- Г) очищенная от налога, превосходит норму предпочтения по доходности.

10. Верно ли утверждение, что налоги на доходы не способствуют накоплению человеческого капитала?

- А) неверно при условии государственной поддержки;
- Б) неверно;
- В) верно;
- Г) верно только при условии государственной поддержки.

Тест по теме 3. Система управления человеческим капиталом

1. Укажите методы повышения эффективности управления человеческим капиталом:

- А) инвестиции в качество и развитие человеческого капитала;
- Б) информационное поле деятельности;
- В) культура;
- Г) организация деятельности;
- Д) абсолютные и относительные величины.

2. Укажите методы повышения эффективности управления человеческим капиталом:

- А) мотивация формирования и проявления качеств, характеризующих признаки человеческого капитала;
- Б) соответствующая система оплаты труда;
- В) ценностные установки;
- Г) квалификация и компетентность;

Д) временной горизонт.

3. Эффективности каких инвестиций способствуют инвестиции в качество и развитие человеческого капитала?

- А) в развитие технологий;
- Б) в ценностные установки;
- В) в обеспечение информацией;
- Г) в творческие подходы;
- Д) в показатели международной статистики.

4. Что имеет приоритетное значение среди элементов системы управления человеческим капиталом на мезоуровне?

- А) оценка;
- Б) формирование;
- В) реализация;
- Г) координация;
- Д) мотивация.

5. На каком уровне субъектом управления выступают предприятия различных организационно-правовых форм:

- А) микроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) макроуровень.

6. На что воздействуют органы государственной власти при координации человеческого капитала?

- А) инновационная экономика;
- Б) инновационная прибыль;
- В) инновационная статистика;
- Г) инновационная инфраструктура.

7. На каком уровне практическое применение человеческого капитала предполагает реализацию как часть системы управления человеческим капиталом?

- А) организационный;
- Б) микроуровень;
- В) групповой;
- Г) мезоуровень;
- Д) индивидуальный;
- Е) международный.

8. Необходимые условия успешной реализации человеческого капитала:

- А) определенный уровень мотивации;
- Б) инновационная инфраструктура;
- В) соответствие полученного образования требованиям рынка труда;
- Г) наличие качественной информационной базы;
- Д) наличие свободных вакансий.

9. Виды культуры как метода повышения эффективности управления человеческим капиталом:

- А) корпоративная;
- Б) методологическая;
- В) абсолютная;

Г) организационная.

10. Что дает возможность количественно измерить влияние качества человеческого капитала на результаты деятельности предприятия?

- А) реализация;
- Б) координация;
- В) оценка;
- Г) формирование;
- Д) мотивация.

Тест по теме 4. Методы оценки человеческого капитала

1. Человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм – это:

- А) микроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) макроуровень;
- Г) мегауровень.

2. В образовательную составляющую человеческого капитала, по мнению Дж. Кендрика, входят...:

- А) инвестиции в социальный капитал;
- Б) затраты на научные исследования и научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;
- В) формальное и неформальное обучение;
- Г) приобретение товаров длительного пользования.

3. Упрощенное уравнение Дж. Минцера позволяет оценить...:

- А) эффективность образования и медицины;
- Б) отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы;
- В) отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы с учетом пола работника и отработанного времени;
- Г) отдачу от инвестиций в образование усредненного работника.

4. Уравнение Дж. Минцера позволяет сделать вывод, что...:

- А) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению потенциальных заработков;
- Б) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к снижению потенциальных заработков;
- В) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению текущих заработков;
- Г) уменьшение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению потенциальных заработков.

5. Прямой метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на расчете...:

- А) предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;
- Б) общих экономических затрат компании на свой персонал, не включая затраты на оплату персонала;
- В) удельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;
- Г) общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала.

6. Косвенный метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на...:

- А) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия);
- Б) расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;
- В) сопоставлении текущей стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия);
- Г) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью обновления данного объекта (предприятия)

7. Если коэффициент Тобина меньше 1, то объект оценки следует считать...:

- А) инвестиционно непривлекательным;
- Б) инвестиционно привлекательным;
- В) незавершенным;
- Г) завершенным.

8. Если коэффициент Тобина больше 1, то объект оценки следует считать...:

- А) инвестиционно непривлекательным;
- Б) инвестиционно привлекательным;
- В) незавершенным;
- Г) завершенным.

9. Э. Фламхольц считал, что человеческие ресурсы необходимо учитывать как...:

- А) потенциал компании;
- Б) товар компании;
- В) угрозу для компании;
- Г) актив компании.

10. Первоначальные издержки (по Э. Фламхольцу) на персонал включают затраты на...:

- А) обучение и адаптацию персонала;
- Б) найм работников;
- В) поиск и предварительное обучение работников;
- Г) поиск, приобретение и предварительное обучение работников.

11. Восстановительные издержки (по Э. Фламхольцу) – это:

- А) сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции;
- Б) сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять схожие функции;
- В) будущие затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции;
- Г) будущие затраты, необходимые для замены будущего работника на другого, способного выполнять те же функции.

12. Позиционные издержки имеют место, если...:

- А) руководитель желает заменить уволенного работника на человека с такими же профессиональными качествами;
- Б) руководитель стремится заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а все его личные способности;

- В) руководитель стремится заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а лишь некоторые его способности;
- Г) руководитель желает заменить уволенного работника на человека с лучшими профессиональными качествами.

13. Социальное одобрение входит в группу...:

- А) денежных выгод;
- Б) неденежных выгод;
- В) дополнительных льгот;
- Г) престижности профессии.

14. Витстейн рассматривал человеческие ресурсы как...:

- А) актив фирмы;
- Б) основные фонды фирмы;
- В) потенциал фирмы;
- Г) оборотные активы фирмы.

15. Условная стоимость работника – это объем товаров, работ и услуг, который...:

- А) как ожидается, работник предоставит или реализует, трудясь в данной организации;
- Б) работник предоставляет или реализует, трудясь в данной организации;
- В) как ожидается, работник мог бы предоставить или реализовать, трудясь в схожей организации;
- Г) как ожидается, работник предоставит или реализует за трудоспособный период.

16. Обобщающим показателем уровня развития человеческого капитала выступает...:

- А) индекс человеческого капитала;
- Б) индекс человеческого развития;
- В) индекс скорости человеческого развития;
- Г) индекс качества жизни.

17. Индекс человеческого развития был разработан...:

- А) Дж. Кендриком;
- Б) Э. Фламхольцем;
- В) Махбубом уль-Хаком;
- Г) Дж. Минцером.

18. Одним из самых распространенных натуральных индикаторов запаса является показатель числа лет...:

- А) формального обучения;
- Б) неформального обучения;
- В) отдачи от обучения;
- Г) формального и неформального обучения.

19. Качество жизни и индекс человеческого развития – эти понятия...:

- А) противоположны по содержанию;
- Б) не связаны;
- В) схожи по содержанию;
- Г) находятся в прямой зависимости.

20. При расчетах методом натуральных показателей учитывается...:

- А) среднее и высшее образование;
- Б) начальное, среднее, высшее и послевузовское образование;
- В) начальное, среднее, высшее образование;

Г) любое образование, в том числе неформальное.

Тест по теме 5. Инвестиции в человеческий капитал

1. Инвестиции в человеческий капитал представляют собой...:

- А) действия, повышающие общий уровень образованности и социальной культуры человека;
- Б) только финансовые вложения в повышение квалификации человека;
- В) любые действия, повышающие профессиональную квалификацию и производительные способности человека;
- Г) все ответы верны.

2. Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от...:

- А) срока его использования;
- Б) уровня ссудного процента;
- В) затраченных усилий;
- Г) квалификации.

3. По сравнению с инвестициями в другие формы капитала инвестиции в человеческий капитал, по оценкам многих экономистов, являются...:

- А) выгодными только для отдельного человека;
- Б) выгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом;
- В) выгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом;
- Г) невыгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом.

4. Инвестиционный период физического капитала...:

- А) равен инвестиционному периоду человеческого капитала;
- Б) короче инвестиционного периода человеческого капитала;
- В) длиннее инвестиционного периода человеческого капитала;
- Г) нет четкого соотношения.

5. Затраты на воспитание детей как отдельный вид инвестиций в человеческий капитал выделял...:

- А) Дж. Кендрик;
- Б) Т. Шульц;
- В) Г. Беккер;
- Г) Дж. Минцер.

6. Инвестирование, которое осуществляется за счет средств государственного бюджета, – это:

- А) макроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) микроуровень;
- Г) наноуровень.

7. Инвестирование, которое осуществляется за счет средств фирмы, – это:

- А) макроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) микроуровень;
- Г) наноуровень.

8. Индивидуальные затраты – это:

- А) макроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) микроуровень;

Г) наноуровень.

9. Чистый дисконтированный доход рассчитывается как...:

- А) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;
- Б) отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам;
- В) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;
- Г) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами.

10. Эффективный чистый дисконтированный доход должен быть...:

- А) больше 0;
- Б) меньше 0;
- В) равен 0;
- Г) больше 0,001.

11. Внутренняя норма доходности – это ставка дисконтирования, при которой...:

- А) чистый дисконтированный доход больше 1;
- Б) чистый дисконтированный доход меньше 1;
- В) чистый дисконтированный доход положителен;
- Г) чистый дисконтированный доход обращается в ноль.

12. Инвестировать в человеческий капитал экономически целесообразно в том случае, если внутренняя норма доходности...:

- А) равна ставке дисконтирования;
- Б) равна 1;
- В) больше ставки дисконтирования;
- Г) меньше ставки дисконтирования.

13. Норма отдачи человеческого капитала – это:

- А) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;
- Б) отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам;
- В) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;
- Г) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами.

14. Индивидуальная норма отдачи предполагает результативность вложений...:

- А) в объем и качество человеческого капитала для его носителя;
- Б) в объем и качество человеческого капитала для его носителя и общества;
- В) в объем человеческого капитала для его носителя;
- Г) в объем и качество человеческого и физического капиталов для его носителя.

15. Общественная норма отдачи предполагает результативность вложений...:

- А) в объем и качество человеческого капитала для его носителя и общества;
- Б) в объем и качество человеческого капитала для общества в целом;
- В) в объем и качество человеческого и физического капитала для общества в целом;
- Г) в объем человеческого капиталов для общества в целом.

16. Общественная норма отдачи всегда...:

- А) равна индивидуальной;
- Б) больше 1;
- В) выше, чем индивидуальная;
- Г) ниже, чем индивидуальная.

17. Самая высокая общественная норма отдачи в...:

- А) начальное образование;
- Б) среднее образование;
- В) высшее образование;
- Г) послевузовское образование.

18. Чем меньше затраты, тем...:

- А) NPV выше, ROR ниже;
- Б) NPV ниже, ROR ниже;
- В) NPV выше, ROR выше; г) NPV ниже, ROR выше.

19. Решение о целесообразности инвестиций в человеческий капитал принимается на основании значений...:

- А) NPV, ROR;
- Б) NPV, ROR, IRR;
- В) NPV, IRR;
- Г) ROR, IRR.

20. Снижение безработицы – проявление...:

- А) общественной отдачи государственных инвестиций;
- б) индивидуальной отдачи государственных инвестиций;
- в) индивидуальной отдачи частных инвестиций;
- г) общественной отдачи государственных и частных инвестиций.

Тест по теме 6. Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала

1. Здоровье определяют как состояние...:

- А) полного социального и психологического благополучия, когда все функции организма человека резонируют с окружающей средой – природной и социальной;
- Б) полного социального и психологического благополучия, когда некоторые функции организма человека резонируют с окружающей средой – природной и социальной;
- В) полного психологического благополучия, когда все функции организма человека резонируют с окружающей средой – природной и социальной.

2. Для получения денежной оценки ресурсов здоровья последовательно используют...:

- А) денежную и натуральную оценки;
- б) натуральную и абсолютную оценки;
- В) относительную и натуральную оценки.

3. Под рейтингом здоровья понимают степень приближения...:

- А) достигнутого уровня здоровья к его нормативному значению;
- Б) достигнутого уровня здоровья к его потенциально возможному значению;
- В) потенциального уровня здоровья к его нормативному значению.

4. Потенциал здоровья – это:

- А) максимально возможный период без заболевания с учетом инвестирования в капитал здоровья; б) способность человека к самооздоровлению, достижению максимального уровня

здоровья с учетом психосоматических качеств, образа жизни и инвестиций в здоровье;
В) выраженная в денежной форме величина совокупных затрат на поддержание требуемого уровня работоспособности в данных условиях.

5. Инвестиции в капитал здоровья представляют собой...:

- А) вложения в медицинскую страховку с целью уменьшения риска заболевания и негативных последствий от болезней;
- Б) инвестиции в здоровый образ жизни;
- В) инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и соответственно работоспособности.

6. Базовый капитал здоровья определяется...:

- А) совокупностью физиологических свойств человека, получаемых наследственным путём;
- Б) совокупностью физиологических свойств человека, которые приобретаются им в ходе жизнедеятельности;
- В) потенциально возможным уровнем здоровья, выражаемом в количестве лет жизни.

7. В модели Гроссмана уровень здоровья измеряется...:

- А) продолжительностью рабочих дней в году, пропущенных по болезни;
- Б) продолжительностью отработанных рабочих дней в году;
- В) количеством рабочих дней в году, уменьшенном на количество дней, пропущенных по болезни.

8. Согласно принятым Гроссманом предположениям, предельная отдача от инвестиций в здоровье и от здоровья выше у людей...:

- А) с более высоким потенциалом здоровья;
- Б) с более низким уровнем образования;
- В) с более высоким уровнем образования.

9. Главная функция интеллектуального капитала заключается в ускорении прироста массы...:

- А) выручки за счет формирования и реализации необходимых предприятию систем знаний;
- Б) прибыли за счет формирования и реализации необходимых предприятию систем знаний;
- В) прибыли за счет покупки необходимых предприятию систем знаний.

10. Индивидуальный интеллектуальный капитал неотделим от личности специалиста и воплощается в объектах...:

- А) производительно используемой интеллектуальной собственности и авторских прав;
- Б) производительно используемой интеллектуальной собственности и смежных прав;
- И) непроизводительно используемой интеллектуальной собственности и авторских прав.

11. Связывающий социальный капитал – это отношения между членами...:

- А) неоднородных групп;
- Б) достаточно однородных групп;
- В) только родственных групп.

12. Социальный капитал...:

- А) снижает транзакционные издержки;
- Б) не влияет на транзакционные издержки;
- В) увеличивает транзакционные издержки.

13. Инвестирование в социальный капитал...:

- А) имеет только социальные результаты;

- Б) имеет социально-экономические результаты;
- В) нет верного ответа.

14. Социальный капитал – это:

- А) всегда общественное благо;
- Б) всегда клубное благо;
- В) может сочетать черты общественного и клубного блага.

15. Для социального капитала как общественного блага издержками являются затраты на усвоение....:

- А) формальных и неформальных норм;
- Б) только формальных норм;
- В) только неформальных норм.

Тест по теме 7. Капитализация человеческого капитала

1. Капитализация – это:

- А) увеличение доходов за счёт вложения средств или их части в выгодные производству факторы;
- Б) рост прибыли за счет инвестирования в высокодоходные финансовые активы;
- В) рост валовой выручки за счет вложения средств в имидж фирмы.

2. GoodWill – это:

- А) балансовая стоимость имущества компании за вычетом обязательств;
- Б) преимущества, которые получает покупатель при покупке уже существующей и действующей компании, по сравнению с организацией новой фирмы;
- В) разница в стоимости покупки фирмы и продажи ее через определенный период времени.

3. Деловая репутация....:

- А) всегда положительная величина;
- Б) может быть, как положительной, так и отрицательной величиной;
- В) не может быть измерена.

4. Деловая репутация....:

- А) подлежит амортизации;
- Б) не амортизируется;
- В) возможны оба варианта.

5. Метод Германсона предполагает....:

- А) прогнозирование будущих доходов компании и распределение любых превышений над нормальной ожидаемой прибылью на стоимость человеческих ресурсов;
- Б) расчет совокупных текущих доходов компании и распределение любых превышений над нормальной ожидаемой прибылью на стоимость человеческих ресурсов;
- В) расчет ежегодных инвестиционных вложений компании в развитие человеческого капитала в расчете на одного сотрудника.

6. Метод капитализации исторических затрат первым применил....:

- А) Дж. Кендрик;
- Б) Т. Шульц;
- В) Г. Беккер;
- Г) Дж. Минцер.

7. Маржинальные затраты – это:

- А) затраты на замещение всех сотрудников организации;
- Б) затраты на замещение одного сотрудника, занимающего определенную позицию в организации;
- В) затраты на наём дополнительного сотрудника.

8. Модель Морсе основана на расчете....:

- А) приведенной стоимости будущего потока чистых выгод от работы сотрудника;
- Б) приведенной стоимости будущего потока затрат от работы сотрудника;
- В) стоимости текущего потока чистых выгод от работы сотрудника.

9. С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана модель:

- А) предельной полезности;
- Б) распределения личных доходов;
- В) жизненного цикла человеческого капитала;
- Г) потребности в инвестициях.

10. Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что....:

- А) все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;
- Б) все хозяйствующие субъекты не имеют полную информацию;
- В) не все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;
- Г) все хозяйствующие субъекты имеют неполную информацию.

Пример открытых вопросов для обсуждения на практических занятиях

1. Каковы причины появления концепции человеческого капитала?
2. В каких сферах экономических исследований могут быть использованы подходы, развиваемые концепцией человеческого капитала?
3. Каковы особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала?
4. Какова роль семьи в управлении человеческим капиталом?
5. Координация ЧК решает задачи формирования «инновационного человека» и реализации стратегии инновационного развития. Что нужно предпринимать для решения этих задач?
6. Какой метод оценки человеческого капитала, по вашему мнению, наиболее оптимален?
7. Почему расходы на образование и здравоохранение сегодня принято определять как инвестиции в человеческий капитал?
8. Можно ли все расходы, связанные с жизнеобеспечением человека, отнести к инвестициям в человеческий капитал?
9. Каковы особенности инвестирования в социальный капитал.
10. Существует ли разница в инвестициях в человеческий капитал в зависимости от стадии жизненного цикла?

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Тема 1. Теоретические аспекты развития человеческого капитала

1. С чем связано усиление внимания экономистов к данной концепции в последние 40 лет?
2. Дайте обобщенную характеристику теории человеческого капитала.
3. Каковы теоретические принципы, на которых основывается теория человеческого капитала?
4. Сформулируйте сущность теории человеческого капитала с точки зрения Г.

Беккера, Дж. Кендрика, У. Г. Боуэна.

5. В чем заключается сущность модели производства человеческого капитала Л. Туроу.

6. Сформулируйте представленную Шульцем характеристику видов человеческого капитала в зависимости от вида осуществляемых в данный капитал инвестиций.

7. Назовите основные элементы человеческого капитала.

8. Приведите классификацию видов человеческого капитала по уровням и собственности. Дайте их характеристику.

9. Охарактеризуйте элементы структурного капитала по Т. Стюарту.

10. Что такое бренд-капитал?

11. Назовите основные базовые качества человеческого капитала.

Тема 2. Жизненный цикл человеческого капитала

1. Определите понятие «жизненный цикл человеческого капитала».

2. Какие виды циклов развития человеческого капитала существуют?

3. Охарактеризуйте длинный жизненный цикл человеческого капитала по Т. Дятлову.

4. Охарактеризуйте средний жизненный цикл человеческого капитала по Т. Дятлову.

5. Охарактеризуйте короткий жизненный цикл человеческого капитала по Т. Дятлову.

6. Назовите и охарактеризуйте фазы жизненного цикла человеческого капитала.

7. Как изменяется стоимость человеческого капитала в зависимости от фазы его жизненного цикла?

8. Назовите основные выводы по модели Дж. Хэкмана.

Тема 3. Система управления человеческим капиталом

1. Укажите элементы системы управления человеческим капиталом.

2. Каковы главные методы повышения эффективности управления человеческим капиталом?

3. Укажите направления мониторинга человеческого капитала.

4. Выделите уровни формирования человеческого капитала. Кто выступает субъектами управления на каждом из уровней?

5. Раскройте «реализацию» как элемент системы управления человеческим капиталом. На каком уровне формирования человеческого капитала этот элемент «работает»?

6. Какой элемент системы управления человеческим капиталом имеет приоритетное значение на мезоуровне формирования человеческого капитала?

7. Определите функцию оценки как подсистемы в управлении человеческим капиталом.

8. Каковы препятствия для успешного развития подсистемы управления «координация» в современной России?

Тема 4. Методы оценки человеческого капитала

1. С чем связана необходимость оценки стоимости человеческого капитала?

2. Какие методы оценки величины человеческого капитала существуют?

3. Какие подходы проще использовать на каждом из уровней оценки человеческого капитала?

4. Какой метод используется для оценки величины человеческого капитала государства? В чем его особенности?

5. В каких сферах и для каких целей могут применяться выделяемые виды оценок человеческого капитала?

6. В чем особенность метода, основанного на натуральных показателях?

7. Для чего рассчитывают индекс человеческого развития (ИЧР)?

8. Раскройте классификацию методов оценки человеческого капитала в зависимости от уровня управления.
9. Как определить эффективность использования человеческого капитала?

Тема 5. Инвестиции в человеческий капитал

1. Дайте понятие инвестициям в человеческий капитал. Какие особенности для них характерны?
2. Назовите виды инвестиций в человеческий капитал.
3. Укажите источники инвестиций по их видам в человеческий капитал.
4. Назовите и кратко охарактеризуйте возможные уровни инвестирования в человеческий капитал.
5. Какие показатели, с помощью которых можно оценить эффективность инвестирования в человеческий капитал, вам известны?
6. Перечислите значения показателей эффективности инвестирования, при которых инвестирование экономически целесообразно.
7. Какая взаимосвязь между расходами на фундаментальные научные разработки и инвестициями в человеческий капитал?
8. Как определить эффективность инвестиций в человеческий капитал?

Тема 6. Инвестирование в отдельные виды человеческого капитала

1. Дайте понятие капитала здоровья. Каковы основные источники инвестирования?
2. Какие основные условия равновесия модели Гроссмана вам известны?
3. Дайте понятие интеллектуального капитала. Назовите его основные источники.
4. Каковы основные условия эффективности инвестирования в образование?
5. Дайте понятие социального капитала. Назовите его основные функции.
6. Определите связывающий интеллектуальный капитал.
7. Что представляют собой издержки социального капитала?
8. Что понимают под рейтингом здоровья?
9. Определите инвестиции в капитал здоровья.

Тема 7. Капитализация человеческого капитала

1. Дайте определение понятию «капитализация».
2. Дайте понятие GoodWill.
3. Кратко охарактеризуйте метод капитализации деловой репутации. Какие основные достоинства и недостатки метода можно назвать?
4. Кратко охарактеризуйте метод капитализации неприобретенного гудвилла. Каковы его основные достоинства и недостатки?
5. Чем характеризуется метод оценки исторических затрат. Назовите основные достоинства и недостатки.
6. Охарактеризуйте метод, основанный на оценке затрат на замещение. Назовите основные достоинства и недостатки.
7. В чем особенности модели чистой выгоды? Каковы ее достоинства и недостатки?
8. Проанализируйте модель текущей стоимости. В чем ее достоинства и недостатки?
9. Какие примеры моделей, основанных на нефинансовых показателях, вы можете привести? Назовите их основные достоинства и недостатки.
10. Какая модель была разработана с помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал?

Примеры кейс-задач

Кейс-задача «Способы формирования человеческого капитала»

Социальная ответственность бизнеса существенно смягчает неравенство в обществе, зачастую обеспечивая ту часть потребности в социальных услугах, которая в силу тех или иных причин не удовлетворяется государством. При этом активность фирм не «замещает» деятельность государства, а дополняет его, делит с ним социальную ответственность. Границы ответственности государства и бизнеса в социальной сфере подвижны. При этом важно, чтобы это была одна общая граница, а не две, между которыми существует некая «ничейная» зона. Следить за тем, чтобы таких зон не возникало, и, соответственно, не допускать этого должно, конечно же, государство. Роль бизнеса здесь вторична, хотя и существенна, а в некоторых случаях, особенно когда речь идет об инвестициях в человеческий капитал, – незаменима.

Задания:

1. Как в России соотносятся сферы социальной ответственности бизнеса и государства?
2. Есть ли необходимость в развитии социальной ответственности российских фирм? Если да, то по каким направлениям?

Кейс-задача «Мотивация сотрудников инновационной организации»

Управлять персоналом с высоким уровнем человеческого капитала, инноваторами извне становится все сложнее; их внутренняя мотивация все более выходит на роль главного рычага самоуправления. Результат творческой деятельности в большой степени зависит от воли, физических и психологических возможностей специалиста, уровня его самообразования и квалификации.

При рассмотрении проблем и факторов интенсификации научной деятельности специалисты, проводят следующую классификацию работников – ученых по типам мотивации. К работникам первой группы социолог В.А. Ядов относит подлинных энтузиастов, ученых классического типа, для которых процесс познания представляет самоценность и способ самореализации («романтики» науки).

Другая (наиболее распространенная) группа включает профессиональных и компетентных работников, трезво смотрящих на жизнь и организацию науки, ее роль в обществе. Они реалистичны и стремятся сочетать научное творчество с заслуженными материальными благами, которые должны стимулировать эффективную работу ученых. Эта мотивация вполне соответствует отношению к труду как к средству достижения других жизненных целей, а не как к самоценной деятельности.

Третья группа научного сообщества образуется из честолюбивых, инициативных и достаточно прагматичных ученых, обеспокоенных достижением высокого положения в официальной структуре. Хотя это не предосудительно, но известно множество примеров извращенной мотивации этого типа со стремлением к монопольному положению в науке, причем использованию совершенно «вненаучных» методов достижения личных целей.

Какие типы стимулов, когда и как следует применять, чтобы активизировать инновационную деятельность представителей всех групп?

В современных условиях компании большое внимание уделяют стимулированию нововведений и используют в своей практике широкий спектр методов стимулирования своих сотрудников, включая не только денежное, материальное стимулирование, но и служебное продвижение, развитие карьеры, а также имманентные стимулы. Разберем эти методы подробнее.

Материальное стимулирование.

В организациях выплачивается зарплата, начисляются надбавки, премии, которые могут быть связаны с инновационной деятельностью. Так, организации обычно выдают премии и надбавки тем работникам, которые приводят к успеху инновационные проекты, являясь членами проектных рабочих групп. Когда используются денежные вознаграждения, они могут применяться как индивидуально, так по отношению к группе. В ситуациях, когда

целая группа, команда осуществляет инновации, может очень вредить делу то, что вознаграждение получают только некоторые работники, например, руководители группы, а не полностью вся группа.

Индивидуальные вознаграждения обычно оказываются наиболее подходящими в инновационных организациях, когда отдельные сотрудники развивают инновации вне рамок своей служебной деятельности. Они особенно важны в тех случаях, когда индивидам приходится преодолевать значительные барьеры и сопротивление. Естественно, что групповые вознаграждения подходят в том случае, когда успешные инновации являются результатом командных, а не индивидуальных усилий. Однако масса сложностей возникает, когда границы проектной группы размыты и неясно, где провести черту между инновационной командой и остальной организацией. Так, зачастую идеи изменений и усовершенствований продукции приходят не только от членов проектной команды, но и из самых различных источников – от потребителей, поставщиков, из разных частей организации.

- Наиболее широко распространена система мотивации, основанная на «участии в прибылях»: более 30% американских компаний используют ее. Причем 85% из них задерживают выплату части бонусов, перечисляя ее в пенсионные фонды для работников. Однако в последние годы все большее число фирм выплачивают бонусы наличными: это позволяет избежать слишком частых требований о повышении зарплаты.

- Часто применяются так называемые «отложенные премии». Это означает, что за создание новой продукции устанавливаются высокие премии для управляющих, вовлеченных в процесс нововведений, но выплата их откладывается на фиксированный срок, например, на один или два года. По истечении срока предварительно установленный размер премии корректируется на коэффициент от 0 до 1,4 в зависимости от коммерческих успехов новшеств, от "поведения" новой продукции на рынке и ее оценки потребителем.

- Если идея воплощена, автору и тому, кто предложение реализовал, выплачивается премия. Это может быть определенная доля дополнительной прибыли (по итогам осуществления проекта или за фиксированный период, скажем, за первый год). Речь может идти о 15–20% от экономического эффекта первого года (с учетом того, что в этот период эффект часто оказывается не слишком большим). В некоторых компаниях премия выплачивается сотруднику, участвовавшему в процессе рождения или воплощения идеи, даже если он уже не работает в фирме.

Вместе с тем денежные вознаграждения, являясь очень четкими и ясными, не всегда представляют собой наилучший способ стимулировать работника вести инновационную деятельность.

Служебное продвижение.

В инновационных организациях участники крупных инновационных проектов могут быть значительно повышены в том случае, если они приведут эти проекты к успеху. Или, например, если менеджер инициирует создание новой бизнес-единицы, то ему может быть предоставлена возможность возглавить ее. Если же на базе этой инновационной бизнес-единицы ее руководитель создаст еще новые бизнес-структуры, то он может быть еще повышен по служебной лестнице. Таким образом, менеджер может получать одно продвижение за другим путем разрастания своего бизнеса, инициирования создания на его основе новых структур. Продвижение работников, которые активно участвуют в инновационной деятельности и поддерживают ее, имеет два основных следствия. Во-первых, оно утверждает работников, имеющих опыт инновационной деятельности, на руководящих позициях. А во-вторых, оно свидетельствует и сигнализирует о том, что инновационная деятельность очень важна для организации. Оба эти фактора способствуют развитию инновационной деятельности в организации.

Имманентные стимулы.

Другой зачастую упускаемый их виду тип вознаграждения – это имманентные вознаграждения. Некоторым людям, для того чтобы ощущать себя счастливыми, необходимо

иметь возможность продолжать заниматься своей работой. И это важное для них вознаграждение - иметь возможность продолжать любимую ими работу. Сама по себе деятельность является имманентным, истинным, подлинным вознаграждением людям, которые ею занимаются. Многие самые выдающиеся ученые мотивированы в своей деятельности имманентными ей вознаграждениями - возможностью заниматься своим делом. По-видимому, это справедливо для наилучших специалистов в каждом деле. Получены некоторые свидетельства того, что новаторы зачастую относятся к тем людям, которые в своей деятельности мотивированы в основном имманентно. Многие инновационные компании разрабатывают отдельные служебные лестницы для имманентно мотивированных сотрудников, чтобы не вынуждать их бросить свою любимую работу ради продвижения по службе. Так, они могут быть повышены в звании, ранге без перевода их в управление.

Увеличение свободного времени – например, в международной компании ЗМ действует правило, согласно которому ученые или изобретатели из научно-исследовательских центров корпорации могут совершенно официально посвящать поиску новых решений 15% рабочего времени, используя научно-техническую базу фирмы.

Задание: На основании представленного текста разработайте ПОПС-формулу. Формула ПОПС – необходимо написать четыре предложения, отражающие следующие четыре момента ПОПС – формулы:

- П – позиция;
- О – объяснение (или обоснование);
- П – пример;
- С – следствие (или суждение).

Я считаю, что...

Потому что...

Я могу это доказать это на примере...

Исходя из этого, я делаю вывод о том, что...

Примеры вариантов текущей контрольной работы

1 вариант

Вопрос: Инвестирование в капитал здоровья.

Задание: Иванова работает в фирме «Астра» менеджером в течение 3-х лет. Предположим, что уровень цен стабилен и стабильна процентная ставка ($i=10\%$). Зарботная плата Ивановой разбивается на 2 уровня: оплата механической работы по формированию базы данных (2 000 руб. в месяц) и работа с клиентами, анализ поступающей информации. Оплата труда составила в 2000 году – 50 000 руб., в 2001 году – 52 000 руб., в 2002 году – 55 000 руб. Определите величину человеческого капитала Ивановой за эти три года.

2 вариант

Вопрос: Инвестирование в интеллектуальный капитал.

Задание: Федорова работает в фирме «Незабудка» секретарем, предполагает, что ее будущие доходы в ближайшие 4 года составят: 51 000; 54 000; 60 000; 61 000 руб. Причем 35% оплаты ее труда приходится на годовую отдачу от использования человеческого капитала. Норма отдачи от ее человеческого капитала (r) = 0,18 (18%). Необходимо рассчитать общую величину человеческого капитала Федоровой за эти 4 года.

3 вариант

Вопрос: Инвестирование в социальный капитал.

Задание: Предположим, что цены неизменны, процентная ставка (i) = 10%. У Маши есть 2 жизненных проекта: 1) в течение 3-х лет работать бухгалтером и получать 3 000 долл. в год; 2) окончить годовичные курсы «Экономист», стоимостью 3 000 долл. После курсов ей обещают работу в плановом отделе этой же фирмы в течение 2-х лет (предполагаемая

заработная плата – 7 000 и 8 000 долларов (соответственно, прирост заработной платы – 4 000 и 5 000 долларов). Какой из этих вариантов выбрать? (Чтобы оценить эффективность второго проекта, необходимо сравнить затраты на обучение с выгодами от его получения. Если выгоды больше затрат, следует приступить к обучению). Как еще можно решить задачу?

Самостоятельная работа

В качестве самостоятельной работы студентам предлагается написать аналитическую справку о государственных расходах на образование и здравоохранение.

Аналитическая справка представляет собой документ, в котором указываются данные исследований, проведенных в той или иной области. Объем справки, а также ее форма жестко не регламентируется. Основные элементы аналитической справки: введение, основная часть, заключение. Аналитическая справка обязательно содержит прогнозы и выводы, в ней излагаются определенные рекомендации. Среди основных требований к работе следует выделить: логичность и последовательность в изложении материала, наличие аргументов, точность проведенной оценки.

При проведении работы по подбору показателей следует использовать данные Росстата (<https://rosstat.gov.ru/>) и статистических сборников: «Образование в цифрах», «Индикаторы образования», «Здравоохранение в России».

1.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал»

1. Эволюция теории человеческого капитала.
2. Человеческий капитал: понятие и особенности.
3. Виды человеческого капитала.
4. Классическая концепция человеческого капитала.
5. Неоклассическая концепция человеческого капитала.
6. Человеческий и социальный капитал: общее и особенное.
7. Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие.
8. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат.
9. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал.
10. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов.
11. Комбинированный метод Т. Витстейна.
12. Метод измерения индивидуальной стоимости работника.
13. Индекс развития человеческого потенциала.
14. Метод натуральных показателей.
15. Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала.
16. Жизненный цикл человеческого капитала.
17. Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана.
18. Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал.
19. Виды инвестиций в человеческий капитал.
20. Уровни и источники инвестирования в человеческий капитал.
21. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.
22. Инвестирование в капитал здоровья.
23. Инвестирование в интеллектуальный капитал.
24. Инвестирование в социальный капитал.
25. Система управления человеческим капиталом.
26. Формирование человеческого капитала.
27. Реализация человеческого капитала.
28. Координация человеческого капитала.
29. Метод капитализации деловой репутации (гудвилла).

30. Метод оценки активов человеческого капитала на основе капитализации неприобретенного «гудвилла».
31. Метод капитализации исторических затрат.
32. Метод, основанный на оценке затрат на замещение.
33. Модель чистой выгоды В. Морсе.
34. Модель текущей стоимости будущих доходов Лева – Шварца
35. Модели, основанные на нефинансовых показателях.

Типовые тестовые задания на зачет

1. Теория человеческого капитала зародилась в:

- А) середине XX в.;
- Б) начале XIX в.;
- В) конце XIX в.;
- Г) конце XX в.

2. Первая работа о стоимостной оценке труда принадлежит:

- А) Дж. Кендрику;
- Б) У. Петти;
- В) У. Морсе;
- Г) А. Смиту.

3. Основоположником современной теории человеческого капитала считается:

- А) Дж. Кендрик;
- Б) Т. Шульц;
- В) Г. Беккер;
- Г) Дж. Минцер.

4. Л. Туроу определил человеческий капитал как:

- А) капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование либо через практический опыт;
- Б) совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночных отношений в качестве ведущего фактора общественного производства;
- В) всеобщую форму экономической жизнедеятельности;
- Г) способность производить предметы и услуги.

5. Вещественный и человеческий капитал...:

- А) полностью едины;
- Б) противоположны;
- В) имеют общие черты;
- Г) не сравнимы.

6. Человеческий капитал подвержен...:

- А) только моральному износу;
- Б) только физическому износу;
- В) и физическому, и моральному износу;
- Г) не подвержен износу.

7. По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на...:

- А) общий и специальный;
- Б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный;
- В) живой и неживой;
- Г) потребительский, производственный, интеллектуальный.

8. По элементам затрат человеческого капитала подразделяется на...:

- А) общий и специальный;
- Б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный;
- В) живой и неживой;
- Г) потребительский, производственный, интеллектуальный.

9. По отношению к процессу воспроизводства человеческого капитала подразделяется на...:

- А) общий и специальный;
- Б) капиталы здоровья, интеллекта, информационный;
- В) живой и неживой;
- Г) потребительский, производственный, интеллектуальный.

10. Способности к выработке плодотворных бизнес-идей составляют...:

- А) интеллектуальный капитал;
- Б) трудовой капитал;
- В) организационно-предпринимательский капитал;
- Г) культурно-нравственный капитал.

11. Ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций составляет...:

- А) биологический капитал;
- Б) интеллектуальный капитал;
- В) трудовой капитал;
- Г) капитал здоровья.

12. Семьи, не оставляющие наследство детям, по мнению Г. Беккера...:

- А) недоинвестируют в формирование человеческого капитала своих детей;
- Б) инвестируют в формирование человеческого капитала своих детей;
- В) недоинвестируют в формирование своего человеческого капитала;
- Г) инвестируют в формирование своего человеческого капитала.

13. С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана...:

- А) модель предельной полезности;
- Б) модель распределения личных доходов;
- В) модель жизненного цикла человеческого капитала;
- Г) модель потребности в инвестициях.

14. Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что...:

- А) все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;
- Б) все хозяйствующие субъекты не имеют полную информацию;
- В) не все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;
- Г) все хозяйствующие субъекты имеют неполную информацию.

15. Ввел различие между специальными и общими инвестициями в человека...:

- А) Дж. Кендрик;
- Б) Т. Шульц;
- В) Г. Беккер;
- Г) Дж. Минцер.

16. Общий человеческий капитал – это:

- А) знания и навыки, неотделимые от места получения;
- Б) знания и навыки безотносительно к тому, где они были получены, они могут быть использованы и на других рабочих местах;
- В) все знания, полученные человеком;
- Г) знания и навыки, полученные человеком в процессе обучения.

17. Г. Беккер показал, что отдача от вложений в человека...:

- А) в среднем такая же, как и от инвестирования в вещественный капитал;
- Б) в среднем ниже, чем от инвестирования в вещественный капитал;
- В) в среднем выше, чем от инвестирования в вещественный капитал;
- Г) несравнима с отдачей от инвестирования в вещественный капитал.

18. Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что рынок труда является...:

- А) олигополистическим;
- Б) монополистическим;
- В) неконкурентным;
- Г) конкурентным.

19. Рост доходов стимулирует работника делать вложения в...:

- А) здоровье;
- Б) образование;
- В) повышение запаса знаний и навыков;
- Г) все вышеперечисленное.

20. Человеческий капитал способен...:

- А) накапливаться и воспроизводиться;
- Б) накапливаться, но не воспроизводиться;
- В) не накапливаться, но воспроизводиться;
- Г) не накапливаться и не воспроизводиться.

21. Человеческий капитал формируется...:

- А) обществом;
- Б) конкретным человеком;
- В) группой лиц;
- Г) все ответы верны.

22. Воспроизводство человеческого капитала может быть...:

- А) простым и расширенным;
- Б) только простым;
- В) только расширенным;
- Г) все ответы верны.

23. Эффективность или отдача инвестиций в человеческий капитал зависит от...:

- А) отрасли и предприятия, в которой он используется, и от личных мотиваций и ответственности человека;
- Б) личных мотиваций и ответственности человека;
- В) востребованности направления работы человека;
- Г) все ответы верны.

24. Длинный цикл оборота национального человеческого капитала осуществляется примерно за...:

- А) 25 – 40 лет;
- Б) 15 – 25 лет;
- В) 55 – 70 лет;
- Г) 50 – 60 лет.

25. Средний цикл оборота характеризует воспроизводство...:

- А) человеческого капитала организации;
- Б) национального человеческого капитала;
- В) человеческого капитала региона;
- Г) индивидуального человеческого капитала.

26. Малый цикл оборота характеризуется движением...:

- А) человеческого капитала организации;
- Б) национального человеческого капитала;
- В) человеческого капитала региона;
- Г) индивидуального человеческого капитала.

27. При условии разделения жизненного цикла человеческого капитала на шесть фаз рост стоимости человеческого капитала...:

- А) происходит постоянно и равномерно;
- Б) происходит скачкообразно;
- В) проходит только четыре этапа;
- Г) происходит неравномерно и непостоянно.

28. В модели Дж. Хэкмана предельная полезность дохода...:

- А) остается фиксированной на протяжении жизни потребителя;
- Б) не является фиксированной на протяжении жизни потребителя;
- В) остается фиксированной только на протяжении трудоспособной жизни потребителя;
- Г) не является фиксированной на протяжении трудоспособной жизни потребителя.

29. В модели Дж. Хэкмана ставка процента...:

- А) очищенная от налога, превосходит норму предпочтения во времени;
- Б) неочищенная от налога, превосходит норму предпочтения во времени;
- В) очищенная от налога, не превосходит норму предпочтения во времени;
- Г) очищенная от налога, превосходит норму предпочтения по доходности.

30. Верно ли утверждение, что налоги на доходы не способствуют накоплению человеческого капитала?

- А) неверно при условии государственной поддержки;
- Б) неверно;
- В) верно;
- Г) верно только при условии государственной поддержки.

- 31. Укажите методы повышения эффективности управления человеческим капиталом:**
А) инвестиции в качество и развитие человеческого капитала;
Б) информационное поле деятельности;
В) культура;
Г) организация деятельности;
Д) абсолютные и относительные величины.
- 32. Укажите методы повышения эффективности управления человеческим капиталом:**
А) мотивация формирования и проявления качеств, характеризующих признаки человеческого капитала;
Б) соответствующая система оплаты труда;
В) ценностные установки;
Г) квалификация и компетентность;
Д) временной горизонт.
- 33. Эффективности каких инвестиций способствуют инвестиции в качество и развитие человеческого капитала?**
А) в развитие технологий;
Б) в ценностные установки;
В) в обеспечение информацией;
Г) в творческие подходы;
Д) в показатели международной статистики.
- 34. Что имеет приоритетное значение среди элементов системы управления человеческим капиталом на мезоуровне?**
А) оценка;
Б) формирование;
В) реализация;
Г) координация;
Д) мотивация.
- 35. На каком уровне субъектом управления выступают предприятия различных организационно-правовых форм:**
А) микроуровень;
Б) мезоуровень;
В) макроуровень.
- 36. На что воздействуют органы государственной власти при координации человеческого капитала?**
А) инновационная экономика;
Б) инновационная прибыль;
В) инновационная статистика;
Г) инновационная инфраструктура.
- 37. На каком уровне практическое применение человеческого капитала предполагает реализацию как часть системы управления человеческим капиталом?**
А) организационный;
Б) микроуровень;
В) групповой;
Г) мезоуровень;
Д) индивидуальный;
Е) международный.

38. Необходимые условия успешной реализации человеческого капитала:

- А) определенный уровень мотивации;
- Б) инновационная инфраструктура;
- В) соответствие полученного образования требованиям рынка труда;
- Г) наличие качественной информационной базы;
- Д) наличие свободных вакансий.

39. Виды культуры как метода повышения эффективности управления человеческим капиталом:

- А) корпоративная;
- Б) методологическая;
- В) абсолютная;
- Г) организационная.

40. Что дает возможность количественно измерить влияние качества человеческого капитала на результаты деятельности предприятия?

- А) реализация;
- Б) координация;
- В) оценка;
- Г) формирование;
- Д) мотивация.

41. Человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм – это:

- А) микроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) макроуровень;
- Г) мегауровень.

42. В образовательную составляющую человеческого капитала, по мнению Дж. Кендрика, входят...:

- А) инвестиции в социальный капитал;
- Б) затраты на научные исследования и научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;
- В) формальное и неформальное обучение;
- Г) приобретение товаров длительного пользования.

43. Упрощенное уравнение Дж. Минцера позволяет оценить...:

- А) эффективность образования и медицины;
- Б) отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы;
- В) отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы с учетом пола работника и отработанного времени;
- Г) отдачу от инвестиций в образование усредненного работника.

44. Уравнение Дж. Минцера позволяет сделать вывод, что...:

- А) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению потенциальных заработков;
- Б) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к снижению потенциальных заработков;
- В) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению текущих заработков;

Г) уменьшение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению потенциальных заработков.

45. Прямой метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на расчете....:

А) предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;

Б) общих экономических затрат компании на свой персонал, не включая затраты на оплату персонала;

В) удельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;

Г) общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала.

46. Косвенный метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на....:

А) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия);

Б) расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала;

В) сопоставлении текущей стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия);

Г) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью обновления данного объекта (предприятия)

47. Если коэффициент Тобина меньше 1, то объект оценки следует считать....:

А) инвестиционно непривлекательным;

Б) инвестиционно привлекательным;

В) незавершенным;

Г) завершенным.

48. Если коэффициент Тобина больше 1, то объект оценки следует считать....:

А) инвестиционно непривлекательным;

Б) инвестиционно привлекательным;

В) незавершенным;

Г) завершенным.

49. Э. Фламхольц считал, что человеческие ресурсы необходимо учитывать как....:

А) потенциал компании;

Б) товар компании;

В) угрозу для компании;

Г) актив компании.

50. Первоначальные издержки (по Э. Фламхольцу) на персонал включают затраты на....:

А) обучение и адаптацию персонала;

Б) найм работников;

В) поиск и предварительное обучение работников;

Г) поиск, приобретение и предварительное обучение работников.

51. Восстановительные издержки (по Э. Фламхольцу) – это:

А) сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции;

- Б) сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять схожие функции;
- В) будущие затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции;
- Г) будущие затраты, необходимые для замены будущего работника на другого, способного выполнять те же функции.

52. Позиционные издержки имеют место, если...:

- А) руководитель желает заменить уволенного работника на человека с такими же профессиональными качествами;
- Б) руководитель стремится заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а все его личные способности;
- В) руководитель стремится заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а лишь некоторые его способности;
- Г) руководитель желает заменить уволенного работника на человека с лучшими профессиональными качествами.

53. Социальное одобрение входит в группу...:

- А) денежных выгод;
- Б) неденежных выгод;
- В) дополнительных льгот;
- Г) престижности профессии.

54. Витстейн рассматривал человеческие ресурсы как...:

- А) актив фирмы;
- Б) основные фонды фирмы;
- В) потенциал фирмы;
- Г) оборотные активы фирмы.

55. Условная стоимость работника – это объем товаров, работ и услуг, который...:

- А) как ожидается, работник предоставит или реализует, трудясь в данной организации;
- Б) работник предоставляет или реализует, трудясь в данной организации;
- В) как ожидается, работник мог бы предоставить или реализовать, трудясь в схожей организации;
- Г) как ожидается, работник предоставит или реализует за трудоспособный период.

56. Обобщающим показателем уровня развития человеческого капитала выступает...:

- А) индекс человеческого капитала;
- Б) индекс человеческого развития;
- В) индекс скорости человеческого развития;
- Г) индекс качества жизни.

57. Индекс человеческого развития был разработан...:

- А) Дж. Кендриком;
- Б) Э. Фламхольцем;
- В) Махбубом уль-Хаком;
- Г) Дж. Минцером.

58. Одним из самых распространенных натуральных индикаторов запаса является показатель числа лет...:

- А) формального обучения;
- Б) неформального обучения;

- В) отдачи от обучения;
- Г) формального и неформального обучения.

59. Качество жизни и индекс человеческого развития – эти понятия...:

- А) противоположны по содержанию;
- Б) не связаны;
- В) схожи по содержанию;
- Г) находятся в прямой зависимости.

60. При расчетах методом натуральных показателей учитывается...:

- А) среднее и высшее образование;
- Б) начальное, среднее, высшее и послевузовское образование;
- В) начальное, среднее, высшее образование;
- Г) любое образование, в том числе неформальное.

61. Инвестиции в человеческий капитал представляют собой...:

- А) действия, повышающие общий уровень образованности и социальной культуры человека;
- Б) только финансовые вложения в повышение квалификации человека;
- В) любые действия, повышающие профессиональную квалификацию и производительные способности человека;
- Г) все ответы верны.

62. Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от...:

- А) срока его использования;
- Б) уровня ссудного процента;
- В) затраченных усилий;
- Г) квалификации.

63. По сравнению с инвестициями в другие формы капитала инвестиции в человеческий капитал, по оценкам многих экономистов, являются...:

- А) выгодными только для отдельного человека;
- Б) выгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом;
- В) выгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом;
- Г) невыгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом.

64. Инвестиционный период физического капитала...:

- А) равен инвестиционному периоду человеческого капитала;
- Б) короче инвестиционного периода человеческого капитала;
- В) длиннее инвестиционного периода человеческого капитала;
- Г) нет четкого соотношения.

65. Затраты на воспитание детей как отдельный вид инвестиций в человеческий капитал выделял...:

- А) Дж. Кендрик;
- Б) Т. Шульц;
- В) Г. Беккер;
- Г) Дж. Минцер.

66. Инвестирование, которое осуществляется за счет средств государственного бюджета, – это:

- А) макроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) микроуровень;

Г) наноуровень.

67. Инвестирование, которое осуществляется за счет средств фирмы, – это:

- А) макроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) микроуровень;
- Г) наноуровень.

68. Индивидуальные затраты – это:

- А) макроуровень;
- Б) мезоуровень;
- В) микроуровень;
- Г) наноуровень.

69. Чистый дисконтированный доход рассчитывается как...:

- А) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;
- Б) отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам;
- В) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;
- Г) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами.

70. Эффективный чистый дисконтированный доход должен быть...:

- А) больше 0;
- Б) меньше 0;
- В) равен 0;
- Г) больше 0,001.

71. Внутренняя норма доходности – это ставка дисконтирования, при которой...:

- А) чистый дисконтированный доход больше 1;
- Б) чистый дисконтированный доход меньше 1;
- В) чистый дисконтированный доход положителен;
- Г) чистый дисконтированный доход обращается в ноль.

72. Инвестировать в человеческий капитал экономически целесообразно в том случае, если внутренняя норма доходности...:

- А) равна ставке дисконтирования;
- Б) равна 1;
- В) больше ставки дисконтирования;
- Г) меньше ставки дисконтирования.

73. Норма отдачи человеческого капитала – это:

- А) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;
- Б) отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам;
- В) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами;
- Г) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами.

74. Индивидуальная норма отдачи предполагает результативность вложений....:

- А) в объем и качество человеческого капитала для его носителя;
- Б) в объем и качество человеческого капитала для его носителя и общества;
- В) в объем человеческого капитала для его носителя;
- Г) в объем и качество человеческого и физического капиталов для его носителя.

75. Общественная норма отдачи предполагает результативность вложений....:

- А) в объем и качество человеческого капитала для его носителя и общества;
- Б) в объем и качество человеческого капитала для общества в целом;
- В) в объем и качество человеческого и физического капитала для общества в целом;
- Г) в объем человеческого капиталов для общества в целом.

76. Общественная норма отдачи всегда....:

- А) равна индивидуальной;
- Б) больше 1;
- В) выше, чем индивидуальная;
- Г) ниже, чем индивидуальная.

77. Самая высокая общественная норма отдачи в....:

- А) начальное образование;
- Б) среднее образование;
- В) высшее образование;
- Г) послевузовское образование.

78. Чем меньше затраты, тем....:

- А) NPV выше, ROR ниже;
- Б) NPV ниже, ROR ниже;
- В) NPV выше, ROR выше; г) NPV ниже, ROR выше.

79. Решение о целесообразности инвестиций в человеческий капитал принимается на основании значений....:

- А) NPV, ROR;
- Б) NPV, ROR, IRR;
- В) NPV, IRR;
- Г) ROR, IRR.

80. Снижение безработицы – проявление....:

- А) общественной отдачи государственных инвестиций;
- б) индивидуальной отдачи государственных инвестиций;
- в) индивидуальной отдачи частных инвестиций;
- г) общественной отдачи государственных и частных инвестиций.

81. Здоровье определяют как состояние....:

- А) полного социального и психологического благополучия, когда все функции организма человека резонируют с окружающей средой – природной и социальной;
- Б) полного социального и психологического благополучия, когда некоторые функции организма человека резонируют с окружающей средой – природной и социальной;
- В) полного психологического благополучия, когда все функции организма человека резонируют с окружающей средой – природной и социальной.

82. Для получения денежной оценки ресурсов здоровья последовательно используют....:

- А) денежную и натуральную оценки;

- б) натуральную и абсолютную оценки;
- В) относительную и натуральную оценки.

83. Под рейтингом здоровья понимают степень приближения...:

- А) достигнутого уровня здоровья к его нормативному значению;
- Б) достигнутого уровня здоровья к его потенциально возможному значению;
- В) потенциального уровня здоровья к его нормативному значению.

84. Потенциал здоровья – это:

- А) максимально возможный период без заболевания с учетом инвестирования в капитал здоровья; б) способность человека к самооздоровлению, достижению максимального уровня здоровья с учетом психосоматических качеств, образа жизни и инвестиций в здоровье;
- В) выраженная в денежной форме величина совокупных затрат на поддержание требуемого уровня работоспособности в данных условиях.

85. Инвестиции в капитал здоровья представляют собой...:

- А) вложения в медицинскую страховку с целью уменьшения риска заболевания и негативных последствий от болезней;
- Б) инвестиции в здоровый образ жизни;
- В) инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и соответственно работоспособности.

86. Базовый капитал здоровья определяется...:

- А) совокупностью физиологических свойств человека, получаемых наследственным путём;
- Б) совокупностью физиологических свойств человека, которые приобретаются им в ходе жизнедеятельности;
- В) потенциально возможным уровнем здоровья, выражаемом в количестве лет жизни.

87. В модели Гроссмана уровень здоровья измеряется...:

- А) продолжительностью рабочих дней в году, пропущенных по болезни;
- Б) продолжительностью отработанных рабочих дней в году;
- В) количеством рабочих дней в году, уменьшенном на количество дней, пропущенных по болезни.

88. Согласно принятым Гроссманом предположениям, предельная отдача от инвестиций в здоровье и от здоровья выше у людей...:

- А) с более высоким потенциалом здоровья;
- Б) с более низким уровнем образования;
- В) с более высоким уровнем образования.

89. Главная функция интеллектуального капитала заключается в ускорении прироста массы...:

- А) выручки за счет формирования и реализации необходимых предприятию систем знаний;
- Б) прибыли за счет формирования и реализации необходимых предприятию систем знаний;
- В) прибыли за счет покупки необходимых предприятию систем знаний.

90. Индивидуальный интеллектуальный капитал неотделим от личности специалиста и воплощается в объектах...:

- А) производительно используемой интеллектуальной собственности и авторских прав;
- Б) производительно используемой интеллектуальной собственности и смежных прав;
- И) непроизводительно используемой интеллектуальной собственности и авторских прав.

91. Связывающий социальный капитал – это отношения между членами...:

- А) неоднородных групп;
- Б) достаточно однородных групп;
- В) только родственных групп.

92. Социальный капитал...:

- А) снижает транзакционные издержки;
- Б) не влияет на транзакционные издержки;
- В) увеличивает транзакционные издержки.

93. Инвестирование в социальный капитал...:

- А) имеет только социальные результаты;
- Б) имеет социально-экономические результаты;
- В) нет верного ответа.

94. Социальный капитал – это:

- А) всегда общественное благо;
- Б) всегда клубное благо;
- В) может сочетать черты общественного и клубного блага.

95. Для социального капитала как общественного блага издержками являются затраты на усвоение...:

- А) формальных и неформальных норм;
- Б) только формальных норм;
- В) только неформальных норм.

96. Капитализация – это:

- А) увеличение доходов за счёт вложения средств или их части в выгодные производству факторы;
- Б) рост прибыли за счет инвестирования в высокодоходные финансовые активы;
- В) рост валовой выручки за счет вложения средств в имидж фирмы.

97. GoodWill – это:

- А) балансовая стоимость имущества компании за вычетом обязательств;
- Б) преимущества, которые получает покупатель при покупке уже существующей и действующей компании, по сравнению с организацией новой фирмы;
- В) разница в стоимости покупки фирмы и продажи ее через определенный период времени.

98. Деловая репутация...:

- А) всегда положительная величина;
- Б) может быть, как положительной, так и отрицательной величиной;
- В) не может быть измерена.

99. Деловая репутация...:

- А) подлежит амортизации;
- Б) не амортизируется;
- В) возможны оба варианта.

100. Метод Германсона предполагает...:

- А) прогнозирование будущих доходов компании и распределение любых превышений над нормальной ожидаемой прибылью на стоимость человеческих ресурсов;
- Б) расчет совокупных текущих доходов компании и распределение любых превышений над

нормальной ожидаемой прибылью на стоимость человеческих ресурсов;

В) расчет ежегодных инвестиционных вложений компании в развитие человеческого капитала в расчете на одного сотрудника.

101. Метод капитализации исторических затрат первым применил...:

А) Дж. Кендрик;

Б) Т. Шульц;

В) Г. Беккер;

Г) Дж. Минцер.

102. Маржинальные затраты – это:

А) затраты на замещение всех сотрудников организации;

Б) затраты на замещение одного сотрудника, занимающего определенную позицию в организации;

В) затраты на наём дополнительного сотрудника.

103. Модель Морсе основана на расчете...:

А) приведенной стоимости будущего потока чистых выгод от работы сотрудника;

Б) приведенной стоимости будущего потока затрат от работы сотрудника;

В) стоимости текущего потока чистых выгод от работы сотрудника.

104. С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана модель:

А) предельной полезности;

Б) распределения личных доходов;

В) жизненного цикла человеческого капитала;

Г) потребности в инвестициях.

105. Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что...:

А) все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;

Б) все хозяйствующие субъекты не имеют полную информацию;

В) не все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию;

Г) все хозяйствующие субъекты имеют неполную информацию.