Частное образовательное учреждение высшего образования

«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВРЖДАЮ
Ректор Института бизнеса и инновационных технологий

Одобрено
решением Ученого совета
от «29» июля 2023г.
протокол № 2

А.И. Садыкова

«29» июля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ СФЕРЫ УСЛУГ

Научная специальность: **5.2.3. Региональная и отраслевая экономика**

Направленность (профиль): Экономика сферы услуг

Программа подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре

Трудоемкость 2 з.е.

Вологда
2023

Программа дисциплины *Методология оценки человеческого капитала в области экономики сферы услуг* составлена в соответствии с требованиями федеральных государственных требований к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий аспирантов (адъюнктов), утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.10.2021 № 951.
Методические указания и задания к занятиям семинарского типа и самостоятельной работе по дисциплине для обучающихся по научной специальности 5.2.3. *Региональная и отраслевая экономика*, направленность (профиль*): Экономика сферы услуг*

© Частное образовательное учреждение высшего образования
«Институт бизнеса и инновационных технологий»

Оглавление

1. Организационно-методический раздел. Аннотация 4

2. Перечень планируемых результатов обучения..... 5

3. Примерный тематический план дисциплины 6

4. Содержание учебной дисциплины..... 7

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 10

6. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины 11

7. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине..... 13

8. Методические рекомендации для преподавателя. Образовательные технологии 34

9. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. 35

10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине..... 37

11. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта, характеризующих этапы формирования компетенций 53

Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины..... 58

1. Организационно-методический раздел. Аннотация

Цель освоения факультативной дисциплины – формирование у обучающихся комплекса знаний, умений и навыков, касающихся *теории человеческого капитала и методологии его оценки в области экономики сферы услуг.*

Освоение дисциплины способствует углублению и расширению научных и прикладных знаний обучающихся в соответствии с их потребностями, обеспечивает коррекцию пробелов в знаниях и умениях; готовит выпускника к выполнению профессиональных функций, необходимых для успешного осуществления научно-исследовательской и преподавательской деятельности.

Очная форма обучения - 1 семестр

Вид занятия	Часов по учебному плану
Контактная работа с преподавателем:	14
-лекции	6
-занятия семинарского типа	6
-консультации	2
Самостоятельная работа	58
Промежуточная аттестация: Зачет	+
Общая трудоемкость	72

2. Перечень планируемых результатов обучения

Результаты освоения программы аспирантуры: код и формулировка результата	Планируемые результаты обучения: **знания, умения и навыки**, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы
О-4. Владение фундаментальными системными знаниями в предметной области научной специальности *5.2.3. Региональная и отраслевая экономика*, направленность (профиль): *Экономика сферы услуг* и избранной области исследований	**Знания:** − основных понятий и теоретических основ формирования и развития человеческого капитала, основных методик оценки величины человеческого капитала и его вклада в развитие экономики **Умения и навыки:** − оценивать отдачу от инвестиций в человеческий капитал; − анализировать текущую величину человеческого капитала предприятия сферы услуг и тенденции ее изменения, прогнозировать динамику развития величины человеческого капитала

3. Примерный тематический план дисциплины

№	Тема дисциплины	Количество часов по видам учебной работы					
		ВСЕГО	СР	контактная работа с преподавателем			аттестационные испытания с учетом СР для подготовки к промежуточной аттестации
				лекции	занятия семинарского типа	консультации	
1	Предпосылки развития теории и методологии оценки человеческого капитала	6	6				
2	Накопление человеческого капитала. Роль преподавательской и научно-методической деятельности в накоплении человеческого капитала обучающихся.	16	14	2			
3	Человеческий капитал предприятия сферы услуг	12	10	2			
4	Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала	10	8		2		
5	Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал	13	10	1	2		
6	Роль человеческого капитала в экономическом развитии	13	10	1	2		
Консультации		*2*				*2*	
Промежуточная аттестация (зачет)		+					
ИТОГО		**72**	**58**	**6**	**6**	**2**	

4. Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Предпосылки развития теории и методологии оценки человеческого капитала

Исторические корни теории человеческого капитала. Подходы У. Петти, А. Смита, Д. С. Милля, Ж. Б. Сэя, Ф. Листа, К. Маркса, У. Фарра к анализу человека и его способностей как части богатства общества.

Причины появления и развития чикагской школы теории человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минцер и др.). Причины активизации разработки концепции и основные направления исследований. Теория образования как сигнала на рынке труда.

Методологические предпосылки, сферы применения и практическое значение разработок теории человеческого капитала. Экономическая оценка человека по затратам на его производство. Оценка приведенной ценности потока будущих доходов человека. Методологические основы анализа воспроизводства человеческого капитала. Методологический индивидуализм.

Место и значение воспроизводства способностей человека к труду в общественном воспроизводстве. Роль высококвалифицированной рабочей силы в научно-техническом прогрессе, развитии науки и образования, распространении новых технологий.

Социальный капитал. Подходы к определению социального капитала. Формы социального капитала.

Тема 2. Накопление человеческого капитала. Роль преподавательской и научно-методической деятельности в накоплении человеческого капитала обучающихся. Методы оценки компетенций обучающихся, эффективности обучения

Инвестиции в человеческий капитал со стороны самого человека, его семьи, государства и фирм, подходы и методы оценки их эффективности. Сущностное содержание человеческого капитала личности. Институциональные рамки воспроизводства человека и права собственности, способствующие повышению эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Человеческий капитал как результат образовательной деятельности. Роль образования в развитии человеческого капитала. Инструментарий оценки критических компетенций. Методы диагностики компетенций. Модели профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.

Права собственности и критерии оценки эффективности инвестиций в человека. Критерий «прибыль - затраты» для оценки эффективности инвестиций в человека. Критерий ожидаемой внутренней нормы эффективности. Влияние общественных расходов на образование населения и на накопление человеческого капитала. Влияние налогообложения на инвестиции в человека.

Тема 3. Человеческий капитал предприятия

сферы услуг

Общий и специфический человеческий капитал на предприятии сферы услуг. Человеческий капитал как часть активов предприятия. Расширение социальной ответственности бизнеса посредством развития человеческого капитала предприятия.

Инвестиции предприятия сферы услуг в специфический человеческий капитал: роль послевузовского образования и обучения на рабочем месте. Проблемы закрепления высших менеджеров и специалистов на предприятии сферы услуг. Управление талантами как управление человеческим капиталом предприятия.

Методики оценки экономической ценности специалистов для предприятия сферы услуг. Проблемы оценки эффективности работы персонала, стимулирования достижения наивысших результатов, преодоление оппортунистического поведения.

Интеллектуальный капитал предприятия. Специфика оценки отдельных элементов интеллектуального капитала. Особенности реализации интеллектуального капитала в сфере услуг.

Тема 4. Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала

Проблемы оценки величины человеческого капитала. Методы и средства измерения человеческого капитала. Индекс человеческого капитала Уотсона – Уайтта. Модель качества Европейского фонда управления качеством как способа измерения человеческого капитала. Использование системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала.

Мониторинг человеческого капитала по методике Эндрю Мэйо.

Прогнозирование динамики развития величины человеческого капитала. Горизонт прогнозирования. Методы прогнозирования.

Российский опыт инвестирования в человеческий капитал предприятия. Методы государственного воздействия на процесс формирования и развития человеческого капитала. Достижения в сфере развития человеческого капитала предприятия сферы услуг.

Тема 5. Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал

Микроэкономические подходы к экономической оценке человека. Жизненный цикл человека. Факторы дифференциации заработной платы по половым, возрастным и образовательным группам.

Источники информации для оценки норм отдачи от инвестиции в человеческий капитал. Оценка экономической эффективности инвестиций в образование. Эконометрический инструментарий оценки норм отдачи: линейная регрессия, уравнение Минцера, фиктивные переменные. Использование программы Stata для эмпирического анализа норм отдачи.

Влияние ненаблюдаемых факторов и самоотбора в занятость на смещение оценки частной нормы отдачи от образования. Идентификация причинно-следственных связей между образованием и заработной платой. Метод инструментальных переменных.

Практические приложения концепции человеческого капитала в сфере страхования жизни, оценки эффективности миграции населения, национального богатства.

Тема 6. Роль человеческого капитала в экономическом развитии

Уровень образования в разных странах и уровень доходов населения. Доля расходов на образование в ВНП и темпы экономического роста. Влияние накопления человеческого капитала на эффективность инвестиций в физический капитал и научно-технический прогресс. Факторы ускорения и торможения экономического развития.

Моделирование цикла воспроизводства человека. Варианты целевой функции. Структуры затрат на производство человека и человеческого капитала. Модели жизненного цикла человека, доходов и инвестиций в человеческий капитал Й. Бен-Пората и Дж. Хекмана. Взаимосвязь параметров воспроизводства человека с индикаторами отрасли, региона. Результаты статистических проверок экономико-математического моделирования жизненного цикла человека.

Человеческий капитал как объект финансового учета и фактор, влияющий на фондовый рынок. Интеллектуальный и человеческий капитал как факторы роста капитализации фирм в наукоемких отраслях. Количество научных публикаций, патентов и других интеллектуальных достижений персонала фирм как факторы роста курса их акций.

Человеческий капитал как фактор дифференциации доходов населения России. Роль человеческого капитала в диффузии знаний и технологий. Классификация знаний. Барьеры на пути диффузии знаний. Моделирование процесса диффузии знаний.

Регрессия Барро. Новые теории экономического роста. Эндогенный рост. Человеческий капитал как фактор экономического роста в России.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная учебная литература

1. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике: Монография / Е.Н. Сочнева – Краснояр.: СФУ, 2016. – 190 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/967090

2. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. – М.: ИНФРА–М, 2017. – 290 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/908347

3. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса : монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, А.А. Уксуменко. – М.: ИНФРА–М, 2018. – 149 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/916277

8.2. Дополнительная учебная литература

4. Человеческий капитал и его востребованность на современном рынке труда – М.: НАФИ, 2017. – 52 с. – Режим доступа: http://znanium.com/go.php?id=954292

5. Асемоглу Д. Введение в теорию современного экономического роста: в 2 кн. Книга 1; пер. с англ. под науч. ред. К. Сосунова. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 928 с.

6. Джонс Ч., Воллрат Д. Введение в теорию экономического роста; пер. с англ. Ю. Перевышина и Е. Перевышиной под науч. ред. Ю. Перевышина. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 296 с.

№ п/п	Темы дисциплины	Перечень учебно-методических материалов
1	Предпосылки развития теории и методологии оценки человеческого капитала	1,2,3,4
2	Накопление человеческого капитала. Роль преподавательской и научно-методической деятельности в накоплении человеческого капитала обучающихся.	1,2,3,5
3	Человеческий капитал предприятия сферы услуг	1,2,3
4	Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала	1,2,3
5	Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал	1,2,3
6	Роль человеческого капитала в экономическом развитии	2,3,4,6,7

6. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины используется следующее учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение.

Программное обеспечение:

– тестирующие программные оболочки и контрольно-обучающие программы: ACT-test; Nova-test;

– программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет («Enternet explorer», «Google chrome»);

– программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player», «Power Point»).

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

– Агрегатор научных журналов Directory of Open Access Journals: https://www.doaj.org

– Агрегатор дипломных работ и диссертаций Open Access Theses and Dissertations: https://oatd.org

– Поисковая система научных публикаций Google Scholar: https://scholar.google.ru

– Университетская информационная система РОССИЯ: https://uisrussia.msu.ru/dp.php

– Научная электронная библиотека КиберЛенинка: https://cyberleninka.ru

– Научная электронная библиотека: http://elibrary.ru

– Справочно-правовая система: «Гарант»: https://www.garant.ru

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: http://www.consultant.ru

– Электронно-библиотечная система Znanium.com : www.znanium.com

– База данных Ruslana. – Режим доступа: http://ruslana.bvdep.com/

– http://nigma.ru – интеллектуальная поисковая система (по темам объединяет результаты, полученные из разных поисковых систем).

Материально-техническое обеспечение

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

- учебные аудитории, оснащенные мультимедийной техникой, позволяющей организовать отработку практических навыков обучающимися, выявить уровень сформированности компетенций методом тестирования и в других интерактивных формах;

- дидактические материалы – презентационные материалы (слайды); бланки анкет и опросов; учебные видеозаписи; комплекты схем, плакатов, стенды;

- технические средства обучения – аудио-, видео-, фотоаппаратура, иные демонстрационные средства; персональный компьютер, множительная техника (МФУ).

Для проведения текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации (зачета с оценкой) методом компьютерного тестирования используются прошедшие банки тестовых заданий и лицензионная тестирующая программная оболочка типа «АСТ-test», «Nova-test» и(или) другие.

7. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная (аудиторная и внеаудиторная) работа обучающихся является одним из основных видов познавательной деятельности, направленной на более глубокое и разностороннее изучение материалов учебной дисциплины и включает: обязательное ведение конспектов лекций; подготовку выступлений (сообщений, докладов) к практическим занятиям, семинарам; подготовку письменных контрольных работ (реферата, эссе, презентации).

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются обучающимися во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе аудиторных занятий, текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности самостоятельной работы обучающимся рекомендуется пользоваться расширенным поиском в национальном цифровом ресурсе РУКОНТ – межотраслевой электронной библиотеке. Доступ к ресурсу осуществляется на сайте: http://www.rucont.ru

Важной формой самостоятельной исследовательской работы, углубленного изучения той или иной проблемы учебного курса является подготовка и написание рефератов и эссе. Данная форма самостоятельной работы является важным элементом подготовки обучающихся к оформлению и написанию дипломной работы.

Виды самостоятельной работы:

- поиск и изучение нормативных правовых актов, в том числе с использованием электронных баз данных;
- поиск и изучение научной литературы, в том числе с использованием сети Интернет;
- решение задач из практикума;
- подготовка рефератов, докладов, эссе, презентаций;

Модель (особенности) самостоятельной работы обучающихся по отдельным разделам и темам курса:

- составление проектов профессиональных документов;
- обобщение материалов профессиональной практики по определенным вопросам;
- подготовка к проведению ролевой игры;
- подготовка для обсуждения дискуссионных вопросов;
- составление схем, сравнительных таблиц;
- решение практических ситуаций;
- подготовка к практическим занятиям.

Методические указания

Обучение по дисциплине предполагает контактную работу с преподавателем (лекции, занятия семинарского типа, консультации) и самостоятельную работу. Приступая к освоению дисциплины, следует

ознакомиться с ее содержанием (раздел 5), а также с видами текущего контроля, формами промежуточной аттестации и оценочными материалами *(Фонды оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации).*

Лекции. Лекции по дисциплине нацелены на получение базовых знаний по ключевым вопросам дисциплины, на формирование системного, целостного восприятия материала, а также на получение обучающимися установок для эффективной самостоятельной работы.

Все лекции по дисциплине проводятся в сопровождении слайд-презентации (лекция-визуализация), на которую вынесена наиболее важная визуальная информация в концентрированном виде.

Рекомендуется написание конспекта лекции, включающего тезисное изложение ее основных вопросов, в том числе, основные понятия, термины, ключевые слова, заключения и выводы.

Занятия семинарского типа. Занятия семинарского типа имеют целью закрепление знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной работы, а также, приобретение умений и навыков, направленных на формирование компетенций.

Самостоятельная работа. Самостоятельная работа имеет целью формирование у обучающихся способности к самостоятельному поиску, анализу, обобщению и использованию информации в процессе освоения дисциплины. Самостоятельную работу следует проводить систематически, в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком.

Формы самостоятельной работы по дисциплине:

- изучение литературных источников,
- подготовка к занятиям семинарского типа,
- подготовка доклада-презентации,
- выполнение заданий самостоятельной работы,
- подготовка к зачету.

Изучение литературных источников. После ознакомления с подробным содержанием рассматриваемой темы следует подобрать рекомендуемые источники и изучить материал, ориентируясь на вопросы для самоподготовки. Отдельное внимание при изучении теоретического материала следует уделить новым понятиям и терминам, указанным в содержании темы. Для повышения эффективности изучения материала рекомендуется вести конспективные записи.

Подготовка к занятиям семинарского типа. При подготовке к занятиям следует изучить соответствующий теоретический материал, используя учебную литературу, лекции и источники в сети Интернет, а также практические задания к занятиям.

Подготовка доклада-презентации. В течение семестра каждый обучающийся должен подготовить доклад, тема которого предварительно согласовывается с преподавателем. Примерная тематика докладов приведена в оценочных материалах.

Требования к структуре и содержанию доклада:

а) Введение. Содержит обоснование актуальности темы, цель и задачи доклада.

б) Основная часть. Состоит из логических блоков, в которых раскрывается исследуемый вопрос.

в) Заключение. Приводятся выводы или краткое резюме.

г) Библиографический список. Приводится перечень литературы, использованной при работе над выбранной темой.

Продолжительность доклада - 7-10 мин. Доклад должен сопровождаться электронной презентацией (15-20 слайдов) с иллюстрациями и/или тезисами.

Выполнение заданий самостоятельной работы. По отдельным темам предусмотрена подготовка индивидуальных заданий. Обучающиеся на основе выполненного задания и проведенного анализа дают содержательную интерпретацию полученных результатов и оформляют в письменном виде.

Подготовка к зачету. Подготовка к зачету – заключительный этап самостоятельной работы, предполагающий повторение материала, освоенного в процессе обучения по дисциплине. Для упорядочения и самоконтроля процесса подготовки рекомендуется использовать оценочные материалы.

По вопросам, возникающим в процессе изучения дисциплины, обучающимся следует обращаться за консультациями к преподавателям кафедры экономики – по электронной почте или при личной встрече.

3.2. Задания к занятиям семинарского типа

Тема 4. Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала

Доклады-презентации

1. Основные методы и средства измерения человеческого капитала организации.

2.Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта.

3. Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.

4 Представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.

5. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.

6. Отчетность по человеческому капиталу.

Ситуационные задачи

1. Марина работает в фирме «Астра» менеджером в течение трех лет. Предположим, что уровень цен стабилен и стабильна процентная ставка (i=10%). Заработная плата Марины разбивается на 2 уровня: оплата механической работы по формированию базы данных (20 000 руб. в месяц) и работа с клиентами, анализ поступающей информации. Оплата труда

составила в 2015 году – 500 000 руб., в 2016 году – 520 000 руб., в 2017 году – 550 000 руб. Определите величину человеческого капитала Марины за эти три года.

2. Татьяна работает секретарем, предполагает, что ее будущие доходы в ближайшие 4 года составят: 510 000; 540 000; 600 000; 610 000 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 Татьяны за эти 4 года.

3. Предприятие предлагает работникам два типа годичных программ профессиональной подготовки для работников. Для каждого типа программ характерны следующие показатели:

− ежегодный объем продукции, производимой работником, не прошедшим подготовку, – 800 тыс. руб.;

− ежегодный объем продукции, производимой работником в период прохождения подготовки, – 640 тыс. руб.;

− ежегодный объем продукции, производимой работником после подготовки, – 960 тыс. руб.;

− материалы и дополнительные издержки на работника в период обучения – 200 тыс. руб.

Первая программа предоставляет навыки, которые могут быть использованы в других организациях, вторая программа дает знания, полезные только для данного предприятия. Для каждой программы определите заработную плату работников в период обучения и после него. Сравните эти заработки с заработной платой работников, не участвующих в программах переподготовки. Если работник планирует оставаться на предприятии лишь в течение одного года после окончания обучения по первой программе, стоит ли ему осуществлять это обучение? Стоит ли в этом случае ему осуществлять обучение по второй программе?

Тема 5. Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал

Доклады-презентации

1. Влияние ненаблюдаемых факторов на смещение оценки частной нормы отдачи от образования.
2. Влияние самоотбора в занятость на смещение оценки частной нормы отдачи от образования.
3. Способы идентификация причинно-следственных связей между образованием и заработной платой.
4. Применение концепции человеческого капитала в страховании жизни.
5. Применение концепции человеческого капитала в оценке эффективности миграции.

Ситуационные задачи

1. Константин имеет заработок 180 000 руб. в год. Он собирается в течение года учиться на автомеханика, причем это обучение будет стоить ему 100 000 руб. Константин предполагает, что по окончании курсов он в течение трех лет будет иметь заработок в размере 250 000 руб. в год. Затем он планирует уйти на пенсию. Выгодно ли это обучение, если банковская ставка процента равна 10%?

2. Григорий делит свою жизнь на три периода. Если он не станет получать образование, то в период 1 будет зарабатывать 50 тыс. руб., в период 2 – 60 тыс., в период 3 – 70 тыс. руб. Если же он получает образование, то в период 1 он ничего не зарабатывает, а вынужден занять 20 тыс. руб. на оплату стоимости обучения и покупку учебников, зато в период 2 его заработок будет 100 тыс. руб., а в период 3–120 тыс. руб. в год. Если рыночная ставка процента равна 10 % за период, станет ли Григорий занимать средства на инвестиции в человеческий капитал? Какова внутренняя норма отдачи от этих инвестиций?

3. Дайте сравнительную характеристику профессиональной подготовки на рабочем месте и в образовательном учреждении. Сравните выгоды и издержки в обоих случаях для работника и для работодателя. Какое влияние каждый из видов подготовки может оказать на заработную плату и мобильность работников?

4. В таблице 1 представлены результаты регрессионного анализа на основе уравнения Минцера. В модель добавлены фиктивные переменные, характеризующие принадлежность к федеральному округу.

Таблица 1

Результаты оценивания расширенного уравнения Минцера
Зависимая переменная – логарифм заработной платы

	Коэф-фициенты	Стандартные ошибки	t-статистика	p-значение
Образование	0,0616	0,0053	11,58	0,000
Стаж	0,0155	0,0039	4,01	0,000
Стаж в квадрате	-0,0005	0,0001	-6,32	0,000
Центральный ФО	0,4208	0,2007	2,10	0,043
Северо-Западный ФО	0,5107	0,1468	3,48	0,001
Приволжский ФО	-0,0201	0,1162	-0,17	0,864
Южный ФО	0,0620	0,1372	0,45	0,654
Северо-Кавказский ФО	-0,1491	0,1075	-1,39	0,174
Уральский ФО	0,0912	0,1203	0,76	0,453
Дальневосточный ФО	0,2256	0,1953	1,16	0,255
Константа	8,6118	0,1095	78,67	0,000

а) Определите величину отдачи от образования.

б) Охарактеризуйте связь между стажем работы и заработной платой.
в) Есть ли территориальные различия между федеральными округами? Охарактеризуйте масштабы различий.

Тема 6. Роль человеческого капитала в экономическом развитии

Доклады-презентации

1. Состояние совокупного человеческого капитала в России.
2. Человеческий капитал как фактор дифференциации доходов населения России.
3. Роль человеческого капитала в диффузии знаний и технологий.
4. Человеческий капитал как фактор экономического роста в России.

Ситуационные задачи

1. Внимательно ознакомьтесь с предложенным материалом, дайте письменные ответы на следующие вопросы:

1) Какие направления, на ваш взгляд, наиболее актуальны? С чем вы не согласны?

2) Предложите свою программу конкретных действий по каждому из направлений.

3) Некоторые из приведенных задач уже решаются, в развитии российского человеческого капитала имеют место положительные тенденции, определите их.

Для решения проблемы роста российского человеческого капитала специалистами в этой области предлагаются следующие действия:

− разработать концепцию и комплексную программу финансирования и стимулирования роста величины и качества российского человеческого капитала. Начало этой программы – решение государством задач перевода на современные принципы и базу воспитание и образование. Венец завершения программы – создание эффективной инновационной системы и инновационной экономики, создание эффективного государства.

− разработать общую идеологию государства.

− осуществить декриминализацию России.

− кардинально увеличить прямые государственные и частные инвестиции в человеческий капитал.

− предоставить льготы юридическим и физическим лицам, осуществляющим инвестиции в человеческий капитал.

− увеличить целевые образовательные детские и юношеские пособия.

− осуществить компьютеризацию образования.

− опережающее финансирование образования в области естественных наук.

− реформировать систему образования в направлении подавления коррупции и закрытия слабых коммерческих вузов.

− опережающее увеличить финансирование фундаментальных исследований.

− целевым и адресным образом финансировать возврат ведущих российских ученых на родину.

− опережающее увеличить финансирование труда эффективных научных работников.

− ускоренно создавать национальную инновационную систему.

− ускоренно создавать национальную венчурную систему.

− создавать эффективную государственную просветительскую систему, направленную на пропаганду знаний, рост авторитета профессионалов высокой квалификации.

− создавать технополисы, в том числе, на базе существующих Академгородков и университетских городков.

− осуществлять эффективную трансформацию медицинского обслуживания населения.

3.3. Задания к самостоятельной работе

Для подготовки к занятиям необходимо повторить теоретический материал, полученный на лекции по данной теме, а также дополнить его, самостоятельно проработав литературные источники. Источники, рекомендуемые для самостоятельной работы, в разрезе тем дисциплины приведены в разделах 4,5 и 6.

Тема 1. Предпосылки развития теории и методологии оценки человеческого капитала

Вопросы для самоподготовки

1. Разработки каких авторов легли в основу концепции человеческого капитала?
2. Дайте развернутую характеристику понятия «человеческий капитал».
3. Какие категории теории человеческого капитала можно использовать для проведения междисциплинарных научных разработок?
4. В чем заключаются основные различия понятий человеческий и социальный капитал?
5. Какие существуют подходы к определению социального капитала?
6. Какую экономическую выгоду приносит социальный капитал?
7. Каким образом можно наращивать социальный капитал?

Тестовые задания

1. За разработку теорию человеческого капитала присуждена:

а) премия Филдса;

б) нобелевская премия;

в) премия Кларка;

г) премия Гайдара.

2. Концепция человеческого капитала применяется для исследования проблем:

а) экономического роста;

б) инфляции;

в) учета расходов на оплату труда;

г) дебиторской задолженности.

3. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в рамках:

а) неоклассического направления;

б) кейнсианства;

в) институционализма.

4. Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был:

а) Т. Шульц;

б) М. Блауг;

в) Кендрик;

г) Э. Энгель.

5. Разработка теории человеческого капитала играет важную роль в решении проблем:

а) неравенства доходов;

б) дифференциации заработной платы;

в) экономического роста;

г) дискриминации на рынке труда;

д) все перечисленные.

6. С резкой критикой теории человеческого капитала выступают представители:

а) неоклассического направления;

б) теории фильтра;

в) политэкономии.

7. Человеческий капитал – совокупность:

а) физических способностей;

б) психологических характеристик;

в) знаний, умений и навыков;

г) денежных запасов.

8. В отличие от физического капитала человеческий:

а) не требует инвестиций для накопления;

б) не приносит обладателю доход от использования;

в) не подвержен износу в течение времени;

г) неотделим от носителя.

9. К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся:
а) более высокий размер заработной платы;
б) более высокий уровень удовлетворенности работой;
в) более низкая величина защищенности на рабочем месте;
г) гарантированное трудоустройство.

10. К затратам на человеческий капитал относятся:
а) расходы на обучение;
б) упущенный заработок в связи с затратами времени на образование;
в) расходы на заработную плату;
г) стипендия.

11. К формам вложений в человеческий капитал относятся:
а) миграция;
б) образование;
в) обучение на рабочем месте;
г) медицинское обслуживание.

12. Человеческий капитал может:
а) изнашиваться;
б) накапливаться;
в) приносить высокий доход;
г) ничего из перечисленного.

13. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:
а) экономических;
б) социальных;
в) политических;
г) всех перечисленных.

14. Человеческий капитал – это:
а) стоимость рабочей силы;
б) ценность человека;
в) стоимость жизни;
г) все перечисленные;
д) ничего из перечисленного.

15. Оценка человеческого капитала предусматривает:
а) стоимостные методы;
б) количественные методы;
в) производственные методы.

16. Инвестирование в человеческий капитал осуществляется только на уровне государства:

а) да;
б) нет.

17. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:
а) получение образования;
б) медицинские услуги;
в) поиск информации;
г) мобильность;
д) все перечисленное;
е) ничего из перечисленного.

18. К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят:
а) упущенные заработки;
б) расходы на покупку книг;
в) оплату обучения.

19. Прямые затраты на накопление человеческого капитала включают:
а) оплату обучения;
б) умственные затраты на сдачу экзаменов;
в) транспортные расходы во время обучения.

20. В основе теории образовательных сигналов на рынке труда лежит предположение о том, что:
а) образование повышает производительность работника;
б) в диплом более высокого уровня образования осуществлены большие инвестиции;
в) производительность работника и издержки на образование находятся в обратной зависимости;
г) внутренняя норма отдачи превышает процентную ставку.

21. В модели образовательных сигналов на рынке труда работник, определяя целесообразность получения того или иного вида образования, сравнивает:
а) заработную плату до получения образования с заработной платой после получения образования;
б) заработную плату после получения образования с издержками на получение этого образования;
в) издержки на получение разного вида образования;
г) разницу между заработной платой после получения определенного образования и издержками на получение этого образования с такой же разницей для другого вида образования.

Тема 2. Накопление человеческого капитала. Роль преподавательской и научно-методической деятельности в накоплении

человеческого капитала обучающихся. Методы оценки компетенций обучающихся, эффективности обучения

Вопросы для самоподготовки

1. Почему расходы на образование принято определять как инвестиции в человеческий капитал?
2. Почему решение о получении образования можно рассматривать как инвестиции?
3. Каковы издержки и выгоды от получения высшего образования с точки зрения обучающегося и с точки зрения общества?
4. Почему для принятия рационального решения о получении высшего образования необходимо считать текущую стоимость выгод и издержек?
5. Какие компетенции, на ваш взгляд, могут обеспечить конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда?

Тестовые задания

1. К стоимостным показателям образовательного фонда следует отнести

а) численность учащихся учебных заведений;

б) образовательная емкость ВНП;

в) объем государственных расходов на образовательные программы;

г) средняя продолжительность обучения населения.

Задания самостоятельной работы

1. Провести анкетирование обучающихся по программам высшего образования для оценки сформированности критических компетенций. Необходимо самостоятельно составить вопросы для анкеты, опираясь на существующие методики для оценки интеллектуально-образовательных компетенций. Провести анализ ответов обучающихся на вопросы анкеты, определить уровень сформированности компетенций, сформулировать рекомендации по совершенствованию профессионального развития.

Тема 3. Человеческий капитал предприятия сферы услуг

Вопросы для самоподготовки

1. Каковы источники инвестиций в человеческий капитал?
2. Какие факторы оказывают влияние на объем инвестиций в человеческий капитал?
3. Почему предприятия сферы услуг заинтересованы в производстве человеческого капитала?
4. Какие существуют виды подготовки по месту работы?
5. Какие издержки учитываются при подготовке обучения сотрудников по месту работы и с отрывом от производства?
6. Какая модель разработана для оценки инвестиций в человеческий капитал сотрудников?

7. С какими проблемами сталкиваются предприятия при формировании человеческого капитала сотрудников?

8. Какие проблемы формирования человеческого капитала характерны для предприятий сферы услуг?

9. Как проводится оценка элементов интеллектуального капитала?

10. С чем связан риск при работе с интеллектуальным капиталом предприятия сферы услуг?

11. Как повышение социальной ответственности бизнеса способствует развитию человеческого капитала страны?

12. В чем различие между общим и специфическим профессиональным обучением на рабочем месте?

13. Возможна ли ситуация, когда работодателю выгодно оплачивать общее образование работника?

14. Какое влияние может оказать установление минимальной заработной платы на внутрифирменные инвестиции в специфический человеческий капитал?

Тестовые задания

1. Инвестиционный период у человеческого капитала значительно …, чем у физического капитала.

а) длиннее;

б) короче;

в) сложнее;

г) интереснее.

2. Процесс создания производственных способностей человека посредством инвестиций называется

а) внутрифирменным обучением;

б) оборотом человеческого капитала;

в) реализацией человеческого капитала;

г) производством человеческого капитала.

3. Предприятия будут обеспечивать больший размер заработной платы персоналу с … подготовкой

а) общей;

б) нулевой;

в) специальной;

г) квалифицированной.

4. Фирмы, стремящиеся к максимизации прибыли, продолжают финансирование обучения своих сотрудников до тех пор, пока предельные доходы от обучения равны:

а) предельному продукту труда;

б) предельным издержкам на обучение;

в) совокупным издержкам фирмы;

г) предельной выручке от обучения.

5. К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят:

а) чистую приведенную стоимость;

б) срок окупаемости;

в) индекс рентабельности.

6. Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:

а) будет оплачена работником в форме сокращенной заработной платы;

б) повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, в значительно большей степени, чем для других фирм;

в) помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукт фирмы;

г) сокращает ценность работника для фирмы, потому что заработная плата работника должна будет возрасти в соответствии с его более высокой производительностью.

7. Работник, получивший специфическую профессиональную подготовку:

а) скорее всего сохранит занятость в период спада, потому что работодатель не захочет потерять свои инвестиции;

б) скорее всего не захочет увольняться, потому что его заработная плата в других фирмах будет ниже, что является отражением специфического характера его профессиональной подготовки;

в) оба ответа верны.

8. Инвестиции в человеческий капитал нецелесообразны тогда, когда:

а) альтернативные издержки на образование слишком высоки;

б) предпочтение настоящего очень высоко;

в) чистая текущая стоимость выгод отрицательна;

г) внутренняя норма отдачи от инвестиций меньше чистой текущей стоимости выгод.

Тема 4. Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала

Вопросы для самоподготовки

1. Какие проблемы возникают при расчете показателей человеческого капитала?

2. Какие подходы были разработаны для стоимостной оценки величины человеческого капитала?

3. Как принцип капитализации применяется в оценке величины человеческого капитала?

4. Какие показатели можно использовать для проведения сопоставления элементов человеческого капитала?

Тестовые задания

1. При определении величины человеческого капитала используют показатели

а) натуральные;

б) вероятностные;

в) стоимостные;

г) абсолютные.

Задания самостоятельной работы

1. На основе изучения литературы и данных Федеральной службы государственной статистики (http://www.gks.ru) рассчитать индикаторы величины человеческого капитала в одном из регионов России за последние 10 лет. Провести анализ динамики рассчитанных индикаторов. Используя трендовые модели, получить точечную и интервальную оценки значений индикаторов на среднесрочную перспективу (3 года). Подготовить письменный отчет, сформулировать выводы.

Тема 5. Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал

Вопросы для самоподготовки

1. Каковы нерыночные виды отдачи от инвестиций в человеческий капитал?

2. Как влияет на оценку отдачи от высшего образования возможность того, что часть расходов на высшее образование будет рассматриваться как потребление, а не как инвестиции?

3. Какие работники будут больше инвестировать в воспроизводство человеческого капитала?

Тестовые задания

1. Работник инвестирует 1000 руб. (прямые и косвенные издержки) в профессиональную подготовку, которая позволит ему на следующий год увеличить заработки на 1125 руб. Если по окончании этого года он планирует уйти на пенсию, то:

а) чистая текущая стоимость выгод от инвестиций положительна при 10%-ной банковской ставке;

б) внутренняя норма отдачи от этих инвестиций равна 25%;

в) эти инвестиции выгодны, если средства могут быть заняты по любой ставке процента, меньшей 25;

г) чистая текущая стоимость выгод от инвестиций равна 125 руб.

2. Оптимальный объем образования для работника определяется тогда, когда:

а) внутренняя норма отдачи превышает рыночную ставку процента на максимальную величину;

б) рыночная ставка процента превышает внутреннюю норму отдачи на максимальную величину;

в) внутренняя норма отдачи равна рыночной ставке процента;

г) чистая текущая стоимость инвестиций в человеческий капитал минимизируется.

3. Социальная норма отдачи от образования может отличаться от частной нормы отдачи, так как:

а) люди с большими способностями обычно получают более высокое образование;

б) люди сравнивают различия в заработках до выплаты налогов, а общество сравнивает различия в заработках после выплаты налогов;

в) образование может предоставлять существенные экстернальные выгоды;

г) налоги, используемые для субсидирования колледжей и университетов, повышают индивидуальные издержки на школьное обучение.

4. Какой параметр отсутствует в формальной модели принятия решения об инвестициях в образование:

а) заработная плата до поступления в учебное заведение;

б) количество лет обучения;

в) предстоящее время трудовой деятельности;

г) заработная плата после окончания учебного заведения.

5. Оптимальный объем запаса человеческого капитала в течение жизненного цикла:

а) сокращается;

б) увеличивается;

в) не меняется;

г) может и сокращаться, и увеличиваться.

6. В модели воспроизводства человеческого капитала максимально возможный в каждый данный момент времени объем производства человеческого капитала с возрастом:

а) увеличивается;

б) может сокращаться или увеличиваться в зависимости от ставки дисконтирования выгод от инвестиций;

в) сокращается;

г) не меняется.

Задания самостоятельной работы

Задание предполагает самостоятельный анализ данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Микроданные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ доступны по адресу https://www.hse.ru/rlms

Для доступа к данным необходимо перейти на вкладку «Данные обследования РМЭЗ НИУ ВШЭ», затем выбрать требуемые волну (год опроса) и выборку. При первом скачивании необходимо пройти процедуру регистрации. Для выполнения задания необходимо скачать файлы в формате Stata. Файлы с описанием переменных можно скачать, перейдя на вкладку «Документация к данным» - Описание переменных (Codebooks).

При выполнении задания необходимо учитывать следующее:

1. Для выполнения задания необходимо использовать статистический пакет Stata.
2. В названии переменных точку необходимо заменить на нижнее подчеркивание.
3. Текст отчета по заданию набирается в программе Microsoft Word и направляется на электронную почту. Текст должен быть хорошо структурирован и состоять из следующих частей: введение, основная часть и заключение.
4. Во введении необходимо сформулировать основной вопрос исследования, а также содержательную гипотезу.
5. Объем основной части отчета – 5-10 страниц. Шрифт Times New Roman, Courier New (12 пт) либо Arial (11 пт), междустрочный интервал полуторный, текст выравнивается по ширине, абзацный отступ 10 мм.
6. Результаты расчетов должны быть представлены в виде таблиц и/или графиков.
7. Все полученные результаты должны сопровождаться интерпретацией, т.е. необходимо пояснить, что означают результаты для решения поставленного вопроса.
8. Не следует перегружать отчет излишними таблицами и рисунками. Все таблицы и рисунки в отчете должны быть необходимы для описания и объяснения полученных результатов.
9. Таблицы и рисунки желательно располагать сразу после их упоминания в тексте. Громоздкие таблицы следует перенести в приложение.
10. Все таблицы и рисунки должны быть пронумерованы и иметь наименования.
11. Ни в коем случае не следует включать в отчет необработанные рисунки и таблицы, выдаваемые в программе Stata. В таблицах и рисунках не должно быть слов на английском языке. Следует соблюдать требования к оформлению таблиц и рисунков (прилагаются в отдельном файле).
12. В представленных числах не должно быть излишнего количества цифр после запятой. Например, значение стандартной ошибки 0,6968751346 следует сократить до 0,697 или даже до 0,70. Исключения: если при сравнении значений статистик между собой выявлены незначительные различия, следует оставить столько цифр, сколько необходимо для демонстрации различий.

13. В качестве десятичного разделителя в тексте отчета использовать исключительно запятую (а не точку).

14. Каждое задание выполняется самостоятельно, не допуская плагиата (не воспроизводя ни полностью, ни частично работу, сделанную другими людьми, т.е., не выдавая чужую работу за свою).

15. Оцениваются как аналитическая сторона отчета (корректность полученных выводов), так и формальная (наличие в работе всех необходимых разделов, оформление), а также своевременность сдачи задания.

Задание 1

1. Открыть r20i_os26b.dta. Изучить представленную базу данных и обозначения переменных (на отдельном листе).

2. Изучить распределение респондентов по полу и возрасту, проанализировать средние значения числа лет обучения, продолжительности общего трудового стажа, месячной заработной платы.

3. Ответить на следующие вопросы:

- сколько всего человек было опрошено?
- поровну ли в выборке мужчин и женщин?
- какова доля респондентов моложе 35 лет?
- чему равны среднее число лет обучения и средняя продолжительность трудового стажа?
- сколько составляет величина среднего и медианного заработка?

4. Проанализировать связь между заработной платой и числом лет обучения. Чему равна средняя заработная плата лиц с 8 годами обучения? С 10 годами? С 15 годами?

5. Проанализировать связь между заработной платой и продолжительностью трудового стажа. Чему равна средняя заработная плата лиц со стажем 1 год и менее? Со стажем от 1 до 5 лет (не включая лиц со стажем ровно 1 год и ровно 5 лет)? Со стажем 5 лет и более?

6. Оценить уравнение регрессии, в которой зависимой переменной является заработная плата, а независимой переменной - число лет обучения. После этого создать переменную «логарифм заработной платы» и построить новое уравнение регрессии, заменив заработную плату на ее логарифм. Интерпретировать полученные результаты.

7. Оценить уравнение множественной регрессии, в которой зависимой переменной является логарифм заработной платы, а независимыми переменными - число лет обучения, трудовой стаж, квадрат трудового стажа (данную переменную необходимо создать на основе продолжительности общего трудового стажа), проживание в городской местности. Интерпретировать полученные результаты.

8. Получить более точное значение оценки силы связи на основе формулы: 2,718^β*100% - 100%.

9. Провести регрессионный анализ отдельно для мужчин и женщин на основе модели из п.7. Сравнить коэффициенты, сделать вывод о гендерных различиях в силе и значимости связи.

10. Построить группу фиктивных переменных на основе переменной *occup* (Профессия), создав отдельную фиктивную переменную для каждого варианта ответа (каждая переменная создается в отдельном столбце, для каждой категории истинное значение закодировать как 1, все остальные – как 0). Построить уравнение множественной регрессии, в которой зависимой переменной является логарифм заработной платы, а независимыми переменными - число лет обучения, трудовой стаж, квадрат трудового стажа, пол, проживание в городской местности, набор фиктивных профессиональных переменных (обратите внимание, что одну из профессиональных переменных нужно обязательно исключить из модели, иначе возникнет проблема совершенной мультиколлинеарности). Интерпретировать полученные результаты.

11. Постройте уравнение множественной регрессии, самостоятельно включив переменные, которые могут влиять на заработную плату. Проанализируйте результаты.

Задание 2

1. Открыть r20i_os26b.dta.
2. Оценить уравнение Минцера с помощью метода наименьших квадратов, включив в уравнение следующие дополнительные контрольные переменные:
   - пол;
   - число отработанных часов в месяц;
   - профессия;
   - отрасль;
   - размер населенного пункта.

Дать оценку нормы отдачи от образования. Можно ли на основе полученных результатов сделать вывод о причинно-следственной связи между образованием и заработной платой?

3. Дать оценку нормы отдачи от образования с помощью квантильной регрессии (0,1-, 0,25-, 0,5-, 0,75- и 0,9-квантили). Какие дополнительные выводы удалось сделать на основе квантильной регрессии?
4. Создать переменную «наличие ребенка в возрасте до 7 лет в домохозяйстве». Провести оценку модифицированной модели Минцера с коррекцией Хекмана на самоотбор в занятость, включив дополнительную переменную «наличие ребенка» в уравнение отбора. Рассчитать обратное отношение Миллса и сделать вывод о необходимости коррекции Хекмана. Провести аналогичные расчеты отдельно для мужчин и женщин.
5. Создать переменную «число лет обучения матери респондента». Оценить норму отдачи от образования на основе метода инструментальных

переменных, использовав данную переменную в качестве инструмента. Провести тест на слабые инструменты. Какие существуют проблемы, связанные с данной инструментальной переменной?

Тема 6. Роль человеческого капитала в экономическом развитии

Вопросы для самоподготовки

1. Как проявляется циклический характер воспроизводства человеческого капитала?
2. Какие проблемы сдерживают развитие человеческого капитала?
3. Какие системные проблемы вызывает низкий уровень развития человеческого капитала?
4. Почему государство принято называть основным инвестором в развитие человеческого капитала?

Задания самостоятельной работы

1. Обратитесь к данным Федеральной службы государственной статистики (http://www.gks.ru). На основе данных Росстата проведите эмпирическую оценку зависимости темпов экономического роста от величины человеческого капитала занятых в регионах России, используя следующую модель:

$$D_{yt} = \alpha + \beta y_{t-1} + \gamma h_{t-1} + \varepsilon$$

где D_{yt} - темп прироста ВРП на душу населения в текущем году, %

y_{t-1} - ВРП на душу населения в предшествующем году,

h_{t-1} – средняя величина человеческого капитала в предшествующем году.

Среднюю величину человеческого капитала оцените на основе среднего числа лет, потраченных на получение образования. Для расчета среднего числа лет необходимо использовать данные Росстата по уровню образования занятых работников в регионе.

Оценку параметров модели произвести в программах Stata или Excel. На основе полученных результатов сделать вывод о том, какой вклад человеческий капитал вносит в экономический рост в регионах России.

3.4. Вопросы к зачету

1. Исторические корни теории человеческого капитала.
2. Появление и развитие чикагской школы теории человеческого капитала.
3. Теория образования как сигнала на рынке труда.
4. Экономическая оценка человека по затратам на его производство.
5. Оценка приведенной ценности потока будущих доходов человека.
6. Подходы к определению социального капитала.
7. Формы социального капитала.

8. Человеческий капитал как результат образовательной деятельности.

9. Роль образования в развитии человеческого капитала.

10. Инструментарий оценки критических компетенций.

11. Модели профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.

12. Критерий «прибыль - затраты» для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

13. Критерий ожидаемой внутренней нормы эффективности инвестиций в человеческий капитал.

14. Общий и специфический человеческий капитал на предприятии сферы услуг.

15. Расширение социальной ответственности бизнеса посредством развития человеческого капитала предприятия.

16. Инвестиции предприятия сферы услуг в специфический человеческий капитал.

17. Роль послевузовского образования и обучения на рабочем месте.

18. Проблемы закрепления высших менеджеров и специалистов на предприятии сферы услуг.

19. Управление талантами как управление человеческим капиталом предприятия.

20. Методики оценки экономической ценности специалистов для предприятия сферы услуг.

21. Интеллектуальный капитал предприятия.

22. Особенности реализации интеллектуального капитала в сфере услуг.

23. Методы и средства измерения человеческого капитала.

24. Индекс человеческого капитала Уотсона – Уайтта.

25. Модель качества Европейского фонда управления качеством как способа измерения человеческого капитала.

26. Использование системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала.

27. Мониторинг человеческого капитала по методике Эндрю Мэйо.

28. Методы прогнозирования динамики развития величины человеческого капитала.

29. Российский опыт инвестирования в человеческий капитал предприятия.

30. Методы государственного воздействия на процесс формирования и развития человеческого капитала.

31. Микроэкономические подходы к экономической оценке человека.

32. Факторы дифференциации заработной платы по половым, возрастным и образовательным группам.

33. Источники информации для оценки норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

34. Оценка экономической эффективности инвестиций в образование.

35. Эконометрический инструментарий оценки норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

36. Доля расходов на образование в ВНП и темпы экономического роста. Влияние накопления человеческого капитала на эффективность инвестиций в физический капитал и научно-технический прогресс.

37. Взаимосвязь параметров воспроизводства человека с индикаторами отрасли, региона.

38. Человеческий капитал как объект финансового учета и фактор, влияющий на фондовый рынок.

39. Интеллектуальный и человеческий капитал как факторы роста капитализации фирм в наукоемких отраслях.

40. Человеческий капитал как фактор дифференциации доходов населения России.

41. Роль человеческого капитала в диффузии знаний и технологий.

42. Человеческий капитал как фактор экономического роста.

8. Методические рекомендации для преподавателя. Образовательные технологии

Перед началом изучения дисциплины (на первом занятии) преподаватель обязан сообщить обучающимся порядок освоения тем (разделов) дисциплины, сроки и формы отчетностей, процедуры оценки системы учета уровня сформированности компетенций. Преподавание ведется методом комплексного и системно-проблемного изучения проблемных явлений и процессов, а также анализа их последствий применительно к современной профессиональной практике. Изложение материала должно строиться как с использованием теоретической подачи материала в виде лекций, так и в виде проведения семинаров (практических занятий). В ходе лекционных занятий рекомендуется использовать презентационные материалы (слайды).

На лекциях излагаются основные актуальные проблемы, раскрываются наиболее сложные вопросы дисциплины, активизируется мыслительная деятельность путем постановки проблемных вопросов и вовлечения, обучаемых в их решение, развиваются их творческие способности.

В ходе семинарских и практических занятий для реализации компетентностного подхода рекомендуется использование активных и интерактивных форм обучения (решения задач, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной самостоятельной работой (подготовка устных выступлений (докладов, сообщений), что позволит углубить понимание наиболее сложных теоретических и прикладных проблем, рассмотренных в ходе лекций, и сформировать навыки и умения использования необходимых нормативных правовых актов для регулирования профессиональных ситуаций.

Преимущественной формой текущего контроля успеваемости обучающихся является тестирование, которое должно быть обязательным и которым должно быть завершено изучение каждого раздела учебной программы дисциплины.

При подготовке обучающихся к промежуточной аттестации необходимо провести консультацию по курсу и акцентировать внимание обучающихся на использовании рекомендованной основной и дополнительной литературы, содержания конспектов лекций, а также необходимости составления тезисов ответов на вопросы, выносимые на зачет.

9. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Условия организации и содержание обучения и контроля знаний обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) определяются программой дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации обучающихся с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся. Исходя из психофизического развития и состояния здоровья обучающихся с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в учебной группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и учебно-методические материалы.

Обучение лиц с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением элементов электронного обучения. Электронное обучение обеспечивает возможность коммуникаций с преподавателем, а также с другими обучаемыми посредством вебинаров (например, с использованием программы Skype), что способствует сплочению группы, направляет учебную группу на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения. В образовательном процессе для повышения уровня восприятия и переработки учебной информации обучающимися с ОВЗ применяются мультимедийные и специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения. Подбор и разработка учебных материалов производится преподавателем с учетом того, чтобы обучающиеся с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости

обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении всех видов аттестации.

Особые условия предоставляются обучающимся с ограниченными возможностями здоровья на основании заявления, содержащего сведения о необходимости создания соответствующих специальных условий.

10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные материалы: текущий контроль

Текущий контроль обеспечивает определение качества результатов обучения в ходе освоения дисциплины.

Основные методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и навыки/опыт деятельности в рамках приобретенных компетенций: оценка докладов-презентаций, ответов на тестовые задания, решения ситуационных задач, отчетов по итогам заданий самостоятельной работы.

2.1.1. Доклады-презентации (ДП)

Форма предъявления. Темы докладов в текстовом формате, позволяющие оценить знания, умения и навыки обучающихся в части изучения, анализа и обобщения актуальной информации по проблематике дисциплины.

Процедура. Тема доклада и срок его подготовки определяются в начале изучения дисциплины по согласованию с преподавателем. Доклад заслушивается на занятии семинарского типа. Доклад оценивается после его обсуждения в процессе дискуссии, оценка фиксируется в журнале.

Тематика докладов

Тема 4. Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала

1. Основные методы и средства измерения человеческого капитала организации.
2. Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта.
3. Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
4 Представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.
5. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.
6. Отчетность по человеческому капиталу.

Тема 5. Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал

7. Влияние ненаблюдаемых факторов на смещение оценки частной нормы отдачи от образования.
8. Влияние самоотбора в занятость на смещение оценки частной нормы отдачи от образования.
9. Способы идентификация причинно-следственных связей между образованием и заработной платой.
10. Применение концепции человеческого капитала в страховании жизни.
11. Применение концепции человеческого капитала в оценке эффективности миграции.

Тема 6. Роль человеческого капитала в экономическом развитии

12. Состояние совокупного человеческого капитала в России.
13. Человеческий капитал как фактор дифференциации доходов населения России.
14. Роль человеческого капитала в диффузии знаний и технологий.
15. Человеческий капитал как фактор экономического роста в России.

Шкала и критерии оценивания

Шкала	Показатели (требования к докладу-презентации)	Критерии
«зачтено»	1. Тема доклада актуальна 2. Доклад имеет четкую структуру: введение, цель, задачи, основная часть, заключение (выводы). 3. Содержание доклада точно соответствует теме. 4. Цель и задачи сформулированы четко и однозначно, соответствуют содержанию доклада и выводам. 5. Тема раскрыта полно и глубоко. 6. Выводы сформулированы на основании собственных анализа и обобщения теоретического материала. 7. Для доклада использованы актуальные источники научной и специализированной информации, перечень источников достаточен для раскрытия темы.	Доклад-презентация соответствует требованиям не менее, чем по 7 показателям
«не зачтено»	8. Изложение доклада уверенное, грамотное, четкое, логичное. 9. Регламент выступления (7-10 мин) выдержан. 10. Выступление с докладом сделано в сопровождении слайд-презентации (15-20 слайдов). 11. Слайд-презентация наглядна, соответствует содержанию доклада. 12. Владение материалом в последующей дискуссии свободное.	Доклад-презентация соответствует требованиям менее, чем по 7 показателям

2.1.2 Тестовые задания (ТЗ)

Форма предъявления ТЗ. Задания в текстовом формате, имеющие компетентностно-ориентированный характер. Результаты выполнения ТЗ позволяют оценить знания и умения в рамках соответствующих тем дисциплины.

Процедура. ТЗ выдаются обучающемуся на аудиторных занятиях либо на консультациях. На выполнение ТЗ обучающемуся предоставляется время из расчета не более 2 мин на один вопрос. Результат выполнения ТЗ оценивается сразу же после их сдачи.

Содержание тестовых заданий (ТЗ)

Тема 1. Предпосылки развития теории и методологии оценки человеческого капитала

1. За разработку теорию человеческого капитала присуждена:
а) премия Филдса;
б) нобелевская премия;
в) премия Кларка;
г) премия Гайдара.

2. Концепция человеческого капитала применяется для исследования проблем:
а) экономического роста;
б) инфляции;
в) учета расходов на оплату труда;
г) дебиторской задолженности.

3. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в

рамках:

а) неоклассического направления;
б) кейнсианства;
в) институционализма.

4. Первым экономистом, кто выдвинул идею человеческого капитала, был:
а) Т. Шульц;
б) М. Блауг;
в) Кендрик;
г) Э. Энгель.

5. Разработка теории человеческого капитала играет важную роль в решении проблем:
а) неравенства доходов;
б) дифференциации заработной платы;
в) экономического роста;
г) дискриминации на рынке труда;
д) все перечисленные.

6. С резкой критикой теории человеческого капитала выступают представители:
а) неоклассического направления;
б) теории фильтра;
в) политэкономии.

7. Человеческий капитал – совокупность:
а) физических способностей;
б) психологических характеристик;
в) знаний, умений и навыков;
г) денежных запасов.

8. В отличие от физического капитала человеческий:
а) не требует инвестиций для накопления;
б) не приносит обладателю доход от использования;
в) не подвержен износу в течение времени;
г) неотделим от носителя.

9. К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся:
а) более высокий размер заработной платы;
б) более высокий уровень удовлетворенности работой;
в) более низкая величина защищенности на рабочем месте;
г) гарантированное трудоустройство.

10. К затратам на человеческий капитал относятся:
а) расходы на обучение;
б) упущенный заработок в связи с затратами времени на образование;
в) расходы на заработную плату;
г) стипендия.

11. К формам вложений в человеческий капитал относятся:
а) миграция;
б) образование;
в) обучение на рабочем месте;

г) медицинское обслуживание.

12. Человеческий капитал может:
а) изнашиваться;
б) накапливаться;
в) приносить высокий доход;
г) ничего из перечисленного.

13. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:
а) экономических;
б) социальных;
в) политических;
г) всех перечисленных.

14. Человеческий капитал – это:
а) стоимость рабочей силы;
б) ценность человека;
в) стоимость жизни;
г) все перечисленные;
д) ничего из перечисленного.

15. Оценка человеческого капитала предусматривает:
а) стоимостные методы;
б) количественные методы;
в) производственные методы.

16. Инвестирование в человеческий капитал осуществляется:
а) только на уровне государства;
б) только на уровне предприятия;
в) населением лично;
г) все вышеперечисленные варианты возможны.

17. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:
а) получение образования;
б) медицинские услуги;
в) поиск информации;
г) мобильность;
д) все перечисленное;
е) ничего из перечисленного.

18. К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят:
а) упущенные заработки;
б) расходы на покупку книг;
в) оплату обучения.

19. Прямые затраты на накопление человеческого капитала включают:
а) оплату обучения;
б) умственные затраты на сдачу экзаменов;
в) транспортные расходы во время обучения.

20. В основе теории образовательных сигналов на рынке труда лежит предположение о том, что:

а) образование повышает производительность работника;

б) в диплом более высокого уровня образования осуществлены большие инвестиции;

в) производительность работника и издержки на образование находятся в обратной зависимости;

г) внутренняя норма отдачи превышает процентную ставку.

21. В модели образовательных сигналов на рынке труда работник, определяя целесообразность получения того или иного вида образования, сравнивает:

а) заработную плату до получения образования с заработной платой после получения образования;

б) заработную плату после получения образования с издержками на получение этого образования;

в) издержки на получение разного вида образования;

г) разницу между заработной платой после получения определенного образования и издержками на получение этого образования с такой же разницей для другого вида образования.

Тема 2. Накопление человеческого капитала. Роль преподавательской и научно-методической деятельности в накоплении человеческого капитала обучающихся. Методы оценки компетенций обучающихся, эффективности обучения

22. К стоимостным показателям образовательного фонда следует отнести

а) численность учащихся учебных заведений;

б) образовательная емкость ВНП;

в) объем государственных расходов на образовательные программы;

г) средняя продолжительность обучения населения.

Тема 3. Человеческий капитал предприятия сферы услуг

23. Инвестиционный период у человеческого капитала значительно _____, чем у физического капитала.

а) длиннее;

б) короче;

в) сложнее;

г) интереснее.

24. Процесс создания производственных способностей человека посредством инвестиций называется

а) внутрифирменным обучением;

б) оборотом человеческого капитала;

в) реализацией человеческого капитала;

г) производством человеческого капитала.

25. Предприятия будут обеспечивать больший размер заработной платы персоналу с _____ подготовкой

а) общей;

б) нулевой;

в) специальной;

г) квалифицированной.

26. Фирмы, стремящиеся к максимизации прибыли, продолжают финансирование

обучения своих сотрудников до тех пор, пока предельные доходы от обучения равны:

а) предельному продукту труда;

б) предельным издержкам на обучение;

в) совокупным издержкам фирмы;

г) предельной выручке от обучения.

27. К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят:

а) чистую приведенную стоимость;

б) срок окупаемости;

в) индекс рентабельности.

28. Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:

а) будет оплачена работником в форме сокращенной заработной платы;

б) повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, в значительно большей степени, чем для других фирм;

в) помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукт фирмы;

г) сокращает ценность работника для фирмы, потому что заработная плата работника должна будет возрасти в соответствии с его более высокой производительностью.

29. Работник, получивший специфическую профессиональную подготовку:

а) скорее всего сохранит занятость в период спада, потому что работодатель не захочет потерять свои инвестиции;

б) скорее всего не захочет увольняться, потому что его заработная плата в других фирмах будет ниже, что является отражением специфического характера его профессиональной подготовки;

в) оба ответа верны.

30. Инвестиции в человеческий капитал нецелесообразны тогда, когда:

а) альтернативные издержки на образование слишком высоки;

б) предпочтение настоящего очень высоко;

в) чистая текущая стоимость выгод отрицательна;

г) внутренняя норма отдачи от инвестиций меньше чистой текущей стоимости выгод.

Тема 4. Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала

31. При определении величины человеческого капитала используют показатели

а) натуральные;

б) вероятностные;

в) стоимостные;

г) абсолютные.

Тема 5. Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал

32. Работник инвестирует 1000 руб. (прямые и косвенные издержки) в профессиональную подготовку, которая позволит ему на следующий год увеличить заработки на 1125 руб. Если по окончании этого года он планирует уйти на пенсию, то:

а) чистая текущая стоимость выгод от инвестиций положительна при 10%-ной

банковской ставке;

б) внутренняя норма отдачи от этих инвестиций равна 25%;

в) эти инвестиции выгодны, если средства могут быть заняты по любой ставке процента, меньшей 25;

г) чистая текущая стоимость выгод от инвестиций равна 125 руб.

33. Оптимальный объем образования для работника определяется тогда, когда:

а) внутренняя норма отдачи превышает рыночную ставку процента на максимальную величину;

б) рыночная ставка процента превышает внутреннюю норму отдачи на максимальную величину;

в) внутренняя норма отдачи равна рыночной ставке процента;

г) чистая текущая стоимость инвестиций в человеческий капитал минимизируется.

34. Социальная норма отдачи от образования может отличаться от частной нормы отдачи, так как:

а) люди с большими способностями обычно получают более высокое образование;

б) люди сравнивают различия в заработках до выплаты налогов, а общество сравнивает различия в заработках после выплаты налогов;

в) образование может предоставлять существенные экстернальные выгоды;

г) налоги, используемые для субсидирования колледжей и университетов, повышают индивидуальные издержки на школьное обучение.

35. Какой параметр отсутствует в формальной модели принятия решения об инвестициях в образование:

а) заработная плата до поступления в учебное заведение;

б) количество лет обучения;

в) предстоящее время трудовой деятельности;

г) заработная плата после окончания учебного заведения.

36. Оптимальный объем запаса человеческого капитала в течение жизненного цикла:

а) сокращается;

б) увеличивается;

в) не меняется;

г) может и сокращаться, и увеличиваться.

37. В модели воспроизводства человеческого капитала максимально возможный в каждый данный момент времени объем производства человеческого капитала с возрастом:

а) увеличивается;

б) может сокращаться или увеличиваться в зависимости от ставки дисконтирования выгод от инвестиций;

в) сокращается;

г) не меняется.

Шкала и критерии оценивания

Шкала	**Критерии оценивания**
«зачтено»	верных ответов от 51 до 100%
«не зачтено»	верных ответов 50% и менее

2.1.3. Ситуационные задачи (СЗ)

Форма предъявления. Решение ситуационных задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания обучающимся основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных задач, умения применять на практике полученные знания.

Процедура. Задачи решаются во время занятия или в период самостоятельной работы с использованием информационных материалов (таблицы, нормативные, статистические, экономико-финансовые справочные материалы).

Ситуационные задачи (СЗ)

Тема 4. Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала

1. Марина работает в фирме «Астра» менеджером в течение трех лет. Предположим, что уровень цен стабилен и стабильна процентная ставка (i=10%). Заработная плата Марины разбивается на 2 уровня: оплата механической работы по формированию базы данных (20 000 руб. в месяц) и работа с клиентами, анализ поступающей информации. Оплата труда составила в 2015 году – 500 000 руб., в 2016 году – 520 000 руб., в 2017 году – 550 000 руб. Определите величину человеческого капитала Марины за эти три года.

2. Татьяна работает секретарем, предполагает, что ее будущие доходы в ближайшие 4 года составят: 510 000; 540 000; 600 000; 610 000 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 Татьяны за эти 4 года.

3. Предприятие предлагает работникам два типа годичных программ профессиональной подготовки для работников. Для каждого типа программ характерны следующие показатели:

- ежегодный объем продукции, производимой работником, не прошедшим подготовку – 800 тыс. руб.;
- ежегодный объем продукции, производимой работником в период прохождения подготовки – 640 тыс. руб.;
- ежегодный объем продукции, производимой работником после подготовки – 960 тыс. руб.;
- материалы и дополнительные издержки на работника в период обучения – 200 тыс. руб.

Первая программа предоставляет навыки, которые могут быть использованы в других организациях, вторая программа дает знания, полезные только для данного предприятия. Для каждой программы определите заработную плату работников в период обучения и после него. Сравните эти заработки с заработной платой работников, не участвующих в программах переподготовки. Если работник планирует оставаться на предприятии лишь в течение одного года после окончания обучения по первой программе, стоит ли ему осуществлять это обучение? Стоит ли в этом случае ему осуществлять обучение по второй программе?

Тема 5. Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал

4. Константин имеет заработок 180 000 руб. в год. Он собирается в течение года учиться на автомеханика, причем это обучение будет стоить ему 100 000 руб. Константин

предполагает, что по окончании курсов он в течение трех лет будет иметь заработок в размере 250 000 руб. в год. Затем он планирует уйти на пенсию. Выгодно ли это обучение, если банковская ставка процента равна 10%?

5. Григорий делит свою жизнь на три периода. Если он не станет получать образование, то в период 1 будет зарабатывать 50 тыс. руб., в период 2 — 60 тыс., в период 3 — 70 тыс. руб. Если же он получает образование, то в период 1 он ничего не зарабатывает, а вынужден занять 20 тыс. руб. на оплату стоимости обучения и покупку учебников, зато в период 2 его заработок будет 100 тыс. руб., а в период 3—120 тыс. руб. в год. Если рыночная ставка процента равна 10 % за период, станет ли Григорий занимать средства на инвестиции в человеческий капитал? Какова внутренняя норма отдачи от этих инвестиций?

6. Дайте сравнительную характеристику профессиональной подготовки на рабочем месте и в образовательном учреждении. Сравните выгоды и издержки в обоих случаях для работника и для работодателя. Какое влияние каждый из видов подготовки может оказать на заработную плату и мобильность работников?

7. В таблице 1 представлены результаты регрессионного анализа на основе уравнения Минцера. В модель добавлены фиктивные переменные, характеризующие принадлежность к федеральному округу.

Таблица 1

Результаты оценивания расширенного уравнения Минцера
Зависимая переменная – логарифм заработной платы

	Коэф-фициенты	Стандартные ошибки	t-статистика	p-значение
Образование	0,0616	0,0053	11,58	0,000
Стаж	0,0155	0,0039	4,01	0,000
Стаж в квадрате	-0,0005	0,0001	-6,32	0,000
Центральный ФО	0,4208	0,2007	2,10	0,043
Северо-Западный ФО	0,5107	0,1468	3,48	0,001
Приволжский ФО	-0,0201	0,1162	-0,17	0,864
Южный ФО	0,0620	0,1372	0,45	0,654
Северо-Кавказский ФО	-0,1491	0,1075	-1,39	0,174
Уральский ФО	0,0912	0,1203	0,76	0,453
Дальневосточный ФО	0,2256	0,1953	1,16	0,255
Константа	8,6118	0,1095	78,67	0,000

г) Определите величину отдачи от образования.
д) Охарактеризуйте связь между стажем работы и заработной платой.
е) Есть ли территориальные различия между федеральными округами? Охарактеризуйте масштабы различий.

Тема 6. Роль человеческого капитала в экономическом развитии

8. Внимательно ознакомьтесь с предложенным материалом, дайте письменные ответы на следующие вопросы:

1) Какие направления, на ваш взгляд, наиболее актуальны? С чем вы не согласны?

2) Предложите свою программу конкретных действий по каждому из направлений.

3) Некоторые из приведенных задач уже решаются, в развитии российского человеческого капитала имеют место положительные тенденции, определите их.

Для решения проблемы роста российского человеческого капитала специалистами в этой области предлагаются следующие действия:

- разработать концепцию и комплексную программу финансирования и стимулирования роста величины и качества российского человеческого капитала. Начало этой программы – решение государством задач перевода на современные принципы и базу воспитание и образование. Венец завершения программы – создание эффективной инновационной системы и инновационной экономики, создание эффективного государства.
- разработать общую идеологию государства.
- осуществить декриминализацию России.
- кардинально увеличить прямые государственные и частные инвестиции в человеческий капитал.
- предоставить льготы юридическим и физическим лицам, осуществляющим инвестиции в человеческий капитал.
- увеличить целевые образовательные детские и юношеские пособия.
- осуществить компьютеризацию образования.
- опережающее финансирование образования в области естественных наук.
- реформировать систему образования в направлении подавления коррупции и закрытия слабых коммерческих вузов.
- опережающее увеличить финансирование фундаментальных исследований.
- целевым и адресным образом финансировать возврат ведущих российских ученых на родину.
- опережающее увеличить финансирование труда эффективных научных работников.
- ускоренно создавать национальную инновационную систему.
- ускоренно создавать национальную венчурную систему.
- создавать эффективную государственную просветительскую систему, направленную на пропаганду знаний, рост авторитета профессионалов высокой квалификации.
- создавать технополисы, в том числе, на базе существующих Академгородков и университетских городков.
- осуществлять эффективную трансформацию медицинского обслуживания населения.

Шкала и критерии оценивания

Шкала	Критерии оценивания
«отлично»	Ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, ответы на дополнительные вопросы верные, четкие.
«хорошо»	Ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.
«удовлетвори-тельно»	Ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием , ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
«неудовлетвори-тельно»	Ответ на вопрос задачи дан неправильный. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют.

2.1.4. Задания самостоятельной работы (ЗСР)

Форма предъявления. Задания в текстовом виде, требующие подготовки развернутого аналитического отчета с обоснованием хода рассуждений, предложений и рекомендаций.

Процедура. Задания самостоятельной работы выполняются обучающими самостоятельно с использованием материалов (нормативные, статистические, экономико-финансовые справочные материалы, базы данных), предоставленных преподавателем.

Содержание заданий самостоятельной работы (ЗСР)

Тема 2. Накопление человеческого капитала. Роль преподавательской и научно-методической деятельности в накоплении человеческого капитала обучающихся. Методы оценки компетенций обучающихся, эффективности обучения

Задание № 1

Провести анкетирование обучающихся по программам высшего образования для оценки сформированности критических компетенций. Необходимо самостоятельно составить вопросы для анкеты, опираясь на существующие методики для оценки интеллектуально-образовательных компетенций. Провести анализ ответов обучающихся на вопросы анкеты, определить уровень сформированности компетенций, сформулировать рекомендации по совершенствованию профессионального развития.

Тема 4. Методы анализа величины человеческого капитала и тенденций ее изменения. Прогноз динамики развития величины человеческого капитала

Задание № 2

На основе изучения литературы и данных Федеральной службы государственной статистики (http://www.gks.ru) рассчитать индикаторы величины человеческого капитала в одном из регионов России за последние 10 лет. Провести анализ динамики рассчитанных индикаторов. Используя трендовые модели, получить точечную и интервальную оценки значений индикаторов на среднесрочную перспективу (3 года). Подготовить письменный отчет, сформулировать выводы.

Тема 5. Оценка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал

Методические указания к заданиям 3 и 4

Задание по теме 5 предполагает самостоятельный анализ данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Микроданные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ доступны по адресу https://www.hse.ru/rlms

Для доступа к данным необходимо перейти на вкладку «Данные обследования РМЭЗ НИУ ВШЭ», затем выбрать требуемые волну (год опроса) и выборку. При первом скачивании необходимо пройти процедуру регистрации. Для выполнения задания необходимо скачать файлы в формате Stata. Файлы с описанием переменных можно скачать, перейдя на вкладку «Документация к данным» - Описание переменных (Codebooks).

При выполнении задания необходимо учитывать следующее:

16. Для выполнения задания необходимо использовать статистический пакет Stata.
17. В названии переменных точку необходимо заменить на нижнее подчеркивание.

18. Текст отчета по заданию набирается в программе Microsoft Word и направляется на электронную почту. Текст должен быть хорошо структурирован и состоять из следующих частей: введение, основная часть и заключение.

19. Во введении необходимо сформулировать основной вопрос исследования, а также содержательную гипотезу.

20. Объем основной части отчета – 5-10 страниц. Шрифт Times New Roman, Courier New (12 пт) либо Arial (11 пт), междустрочный интервал полуторный, текст выравнивается по ширине, абзацный отступ 10 мм.

21. Результаты расчетов должны быть представлены в виде таблиц и/или графиков.

22. Все полученные результаты должны сопровождаться интерпретацией, т.е. необходимо пояснить, что означают результаты для решения поставленного вопроса.

23. Не следует перегружать отчет излишними таблицами и рисунками. Все таблицы и рисунки в отчете должны быть необходимы для описания и объяснения полученных результатов.

24. Таблицы и рисунки желательно располагать сразу после их упоминания в тексте. Громоздкие таблицы следует перенести в приложение.

25. Все таблицы и рисунки должны быть пронумерованы и иметь наименования.

26. Ни в коем случае не следует включать в отчет необработанные рисунки и таблицы, выдаваемые в программе Stata. В таблицах и рисунках не должно быть слов на английском языке. Следует соблюдать требования к оформлению таблиц и рисунков (прилагаются в отдельном файле).

27. В представленных числах не должно быть излишнего количества цифр после запятой. Например, значение стандартной ошибки 0,6968751346 следует сократить до 0,697 или даже до 0,70. Исключения: если при сравнении значений статистик между собой выявлены незначительные различия, следует оставить столько цифр, сколько необходимо для демонстрации различий.

28. В качестве десятичного разделителя в тексте отчета использовать исключительно запятую (а не точку).

29. Каждое задание выполняется самостоятельно, не допуская плагиата (не воспроизводя ни полностью, ни частично работу, сделанную другими людьми, т.е., не выдавая чужую работу за свою).

30. Оцениваются как аналитическая сторона отчета (корректность полученных выводов), так и формальная (наличие в работе всех необходимых разделов, оформление), а также своевременность сдачи задания.

Задание№ 3

12. Открыть r20i_os26b.dta. Изучить представленную базу данных и обозначения переменных (на отдельном листе).

13. Изучить распределение респондентов по полу и возрасту, проанализировать средние значения числа лет обучения, продолжительности общего трудового стажа, месячной заработной платы.

14. Ответить на следующие вопросы:

- сколько всего человек было опрошено?
- поровну ли в выборке мужчин и женщин?
- какова доля респондентов моложе 35 лет?
- чему равны среднее число лет обучения и средняя продолжительность трудового стажа?
- сколько составляет величина среднего и медианного заработка?

15. Проанализировать связь между заработной платой и числом лет обучения. Чему равна средняя заработная плата лиц с 8 годами обучения? С 10 годами? С 15 годами?

16. Проанализировать связь между заработной платой и продолжительностью трудового стажа. Чему равна средняя заработная плата лиц со стажем 1 год и менее? Со стажем от 1 до 5 лет (не включая лиц со стажем ровно 1 год и ровно 5 лет)? Со стажем 5 лет и более?

17. Оценить уравнение регрессии, в которой зависимой переменной является заработная плата, а независимой переменной - число лет обучения. После этого создать переменную «логарифм заработной платы» и построить новое уравнение регрессии, заменив заработную плату на ее логарифм. Интерпретировать полученные результаты.

18. Оценить уравнение множественной регрессии, в которой зависимой переменной является логарифм заработной платы, а независимыми переменными - число лет обучения, трудовой стаж, квадрат трудового стажа (данную переменную необходимо создать на основе продолжительности общего трудового стажа), проживание в городской местности. Интерпретировать полученные результаты.

19. Получить более точное значение оценки силы связи на основе формулы: 2,718^β*100% - 100%.

20. Провести регрессионный анализ отдельно для мужчин и женщин на основе модели из п.7. Сравнить коэффициенты, сделать вывод о гендерных различиях в силе и значимости связи.

21. Построить группу фиктивных переменных на основе переменной occup (Профессия), создав отдельную фиктивную переменную для каждого варианта ответа (каждая переменная создается в отдельном столбце, для каждой категории истинное значение закодировать как 1, все остальные – как 0). Построить уравнение множественной регрессии, в которой зависимой переменной является логарифм заработной платы, а независимыми переменными - число лет обучения, трудовой стаж, квадрат трудового стажа, пол, проживание в городской местности, набор фиктивных профессиональных переменных (обратите внимание, что одну из профессиональных переменных нужно обязательно исключить из модели, иначе возникнет проблема совершенной мультиколлинеарности). Интерпретировать полученные результаты.

22. Постройте уравнение множественной регрессии, самостоятельно включив переменные, которые могут влиять на заработную плату. Проанализируйте результаты.

Задание № 4

1. Открыть r20i_os26b.dta.
2. Оценить уравнение Минцера с помощью метода наименьших квадратов, включив в уравнение следующие дополнительные контрольные переменные:
   - пол;
   - число отработанных часов в месяц;
   - профессия;
   - отрасль;
   - размер населенного пункта.
3. Дать оценку нормы отдачи от образования. Можно ли на основе полученных результатов сделать вывод о причинно-следственной связи между образованием и заработной платой?
4. Дать оценку нормы отдачи от образования с помощью квантильной регрессии (0,1-, 0,25-, 0,5-, 0,75- и 0,9-квантили). Какие дополнительные выводы удалось сделать на основе квантильной регрессии?
5. Создать переменную «наличие ребенка в возрасте до 7 лет в домохозяйстве». Провести оценку модифицированной модели Минцера с коррекцией Хекмана на самоотбор в занятость, включив дополнительную переменную «наличие ребенка» в уравнение отбора. Рассчитать обратное отношение Миллса и сделать вывод о необходимости коррекции Хекмана. Провести аналогичные расчеты отдельно для мужчин и женщин.

6. Создать переменную «число лет обучения матери респондента». Оценить норму отдачи от образования на основе метода инструментальных переменных, использовав данную переменную в качестве инструмента. Провести тест на слабые инструменты. Какие существуют проблемы, связанные с данной инструментальной переменной?

Тема 6. Роль человеческого капитала в экономическом развитии

Задание № 5

Обратитесь к данным Федеральной службы государственной статистики (http://www.gks.ru). На основе данных Росстата проведите эмпирическую оценку зависимости темпов экономического роста от величины человеческого капитала занятых в регионах России, используя следующую модель:

$$D_{yt} = \alpha + \beta y_{t-1} + \gamma h_{t-1} + \varepsilon$$

где D_{yt} - темп прироста ВРП на душу населения в текущем году, %

y_{t-1} - ВРП на душу населения в предшествующем году,

h_{t-1} – средняя величина человеческого капитала в предшествующем году.

Среднюю величину человеческого капитала оцените на основе среднего числа лет, потраченных на получение образования. Для расчета среднего числа лет необходимо использовать данные Росстата по уровню образования занятых работников в регионе.

Оценку параметров модели произвести в программах Stata или Excel. На основе полученных результатов сделать вывод о том, какой вклад человеческий капитал вносит в экономический рост в регионах России.

Шкала и критерии оценивания

Шкала	Критерии оценивания
«отлично»	Задание выполнено правильно. Объяснение хода решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями.
«хорошо»	Задание выполнено правильно. Объяснение хода решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании.
«удовлетво-рительно»	Задание выполнено правильно. Объяснение хода решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием.
«неудовле-творительно»	Задание выполнено неправильно. Объяснение хода решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования.

2.2. Оценочные материалы: промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание окончательных результатов обучения по дисциплине и осуществляется в форме зачёта.

Зачет по дисциплине получает обучающийся, посетивщий все занятия и получивший в течение семестра (курса) положительные оценки за: ДП, ТЗ, СЗ, ЗСР, а также за ответы на ВЗ на зачетном занятии. Обучающие, имеющие по итогам работ в течение семестра (курса) оценки только «хорошо» и «отлично» получают зачет автоматически (освобождаются от ВЗ).

2.2.1. Вопросы к зачету (ВЗ)

Форма предъявления. Вопросы для устного собеседования, позволяющие оценить

знания учебного материала в рамках всего материала дисциплины. Вопросы к зачету могут использоваться при текущем контроле для опроса в рамках соответствующей темы.

Процедура. ВЗ в количестве 2-3 задаются обучающемуся на последнем (зачетном) занятии либо на последней консультации. Вопросы выбирает преподаватель. На подготовку обучающемуся предоставляется не более 30 минут. Результат ответов на ВЗ оценивается сразу после их заслушивания и проверки. Если при оценивании ответа возникают сомнения, обучающемуся могут быть заданы дополнительные уточняющие вопросы.

Содержание вопросов к зачету (ВЗ)

43. Исторические корни теории человеческого капитала.
44. Появление и развитие чикагской школы теории человеческого капитала.
45. Теория образования как сигнала на рынке труда.
46. Экономическая оценка человека по затратам на его производство.
47. Оценка приведенной ценности потока будущих доходов человека.
48. Подходы к определению социального капитала.
49. Формы социального капитала.
50. Человеческий капитал как результат образовательной деятельности.
51. Роль образования в развитии человеческого капитала.
52. Инструментарий оценки критических компетенций.
53. Модели профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.
54. Критерий «прибыль - затраты» для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.
55. Критерий ожидаемой внутренней нормы эффективности инвестиций в человеческий капитал.
56. Общий и специфический человеческий капитал на предприятии сферы услуг.
57. Расширение социальной ответственности бизнеса посредством развития человеческого капитала предприятия.
58. Инвестиции предприятия сферы услуг в специфический человеческий капитал.
59. Роль послевузовского образования и обучения на рабочем месте.
60. Проблемы закрепления высших менеджеров и специалистов на предприятии сферы услуг.
61. Управление талантами как управление человеческим капиталом предприятия.
62. Методики оценки экономической ценности специалистов для предприятия сферы услуг.
63. Интеллектуальный капитал предприятия.
64. Особенности реализации интеллектуального капитала в сфере услуг.
65. Методы и средства измерения человеческого капитала.
66. Индекс человеческого капитала Уотсона – Уайтта.
67. Модель качества Европейского фонда управления качеством как способа измерения человеческого капитала.
68. Использование системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала.
69. Мониторинг человеческого капитала по методике Эндрю Мэйо.
70. Методы прогнозирования динамики развития величины человеческого капитала.
71. Российский опыт инвестирования в человеческий капитал предприятия.
72. Методы государственного воздействия на процесс формирования и развития человеческого капитала.
73. Микроэкономические подходы к экономической оценке человека.

74. Факторы дифференциации заработной платы по половым, возрастным и образовательным группам.

75. Источники информации для оценки норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

76. Оценка экономической эффективности инвестиций в образование.

77. Эконометрический инструментарий оценки норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

78. Доля расходов на образование в ВНП и темпы экономического роста. Влияние накопления человеческого капитала на эффективность инвестиций в физический капитал и научно-технический прогресс.

79. Взаимосвязь параметров воспроизводства человека с индикаторами отрасли, региона.

80. Человеческий капитал как объект финансового учета и фактор, влияющий на фондовый рынок.

81. Интеллектуальный и человеческий капитал как факторы роста капитализации фирм в наукоемких отраслях.

82. Человеческий капитал как фактор дифференциации доходов населения России.

83. Роль человеческого капитала в диффузии знаний и технологий.

84. Человеческий капитал как фактор экономического роста.

Шкала и критерии оценки ответов на вопросы зачета

Шкала	Критерии оценки
«зачтено»	Оценки «зачтено» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания учебного материала от достаточных до всесторонних и глубоких, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой. Обучающийся демонстрирует уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов.
«не зачтено»	Оценки «не зачтено» заслуживает обучающийся, не усвоивший большую часть программного материала, не ответивший на большинство основных и дополнительных вопросов, либо отказавшийся отвечать на вопросы зачета.

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

Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости по дисциплине осуществляется для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной деятельности обучающихся, совершенствования методики проведения занятий и проводится в ходе всех видов занятий в форме устного опроса на лекционных, семинарских и практических занятиях, выполнения устных и письменных практических заданий, в форме рубежного контроля и в форме выполнения контрольных работ.

Критерии оценки устных ответов
в ходе проведения семинарских и практических занятий

Шкала оценивания и отметка	**Показатели оценивания**
Отлично	Содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном учебной программой. Речь последовательна, хорошо продумана, изложена грамотным языком, с точным использованием терминологии. Обучающийся продемонстрировал умение иллюстрировать материал конкретными примерами, в том числе на основе раннее изученного материала, показано умение делать обобщение, выводы, сравнение. Изложение ответа осуществляется самостоятельно, без наводящих вопросов. Обучающийся принимает активное участие в изложении или в обсуждении изучаемого материала.
Хорошо	Обучающийся не полно раскрыл содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала. Изложение материала недостаточно последовательное, имеются затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии, однако обучающийся активно участвует в обсуждении изучаемого материала.
Удовлетворительно	Обучающийся затрудняется в изложении

	материала, делает обобщения, выводы, сравнения с помощью преподавателя, отвечает с помощью наводящих вопросов и подсказок, затрудняется в приведении примеров. С трудом вспоминает пройденный материал, не активен, в обсуждении материала участвует эпизодически.
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл основное содержание учебного материала или содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала, допущены путаница и ошибки в определении понятий, продемонстрировано полное неумение приводить примеры при объяснении материала, в обсуждении материала пассивен.

Рубежный контроль является одним из видов текущего контроля. Рубежный контроль осуществляется с целью систематической проверки достижения обучающимися обязательных результатов обучения по дисциплине – минимума, который необходим для дальнейшего обучения, выполнения программных требований к уровню подготовки обучающихся. Рубежный контроль проводится по завершении изучения отдельных наиболее сложных и объемных тем, разделов учебной дисциплины. Рубежный контроль проводится на практических или семинарских занятиях. Лица, не сдавшие (не прошедшие) рубежный контроль, до промежуточной аттестации не допускаются. Результаты рубежного контроля заносятся в журнал учета учебных занятий. Рубежный контроль проводится в форме письменного или автоматизированного (компьютерного) тестирования. Обучающемуся предъявляется не менее 20 тестовых вопросов. Время для выполнения задания предоставляется из расчета: 1 минута на один тестовый вопрос.

Критерии оценки результатов тестирования

Шкала оценивания	**Критерии оценивания**
Отлично	Даны ответы не менее, чем на 90% тестовых заданий
Хорошо	Даны ответы не менее, чем на 75% тестовых заданий
Удовлетворительно	Даны ответы не менее, чем на 60% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Даны ответы менее, чем на 60% тестовых заданий

Контрольная работа является видом текущего контроля, в отдельных случаях (если есть соответствующее указание в учебном плане) контрольная работа является формой промежуточной аттестации. Контрольные работы выполняются обучающимися в виде письменных ответов на вопросы, решения задач, выполнения контрольных (в том числе тестовых) заданий или практической проверки выполнения практических действий по составлению (корректировке) юридических документов. Выполнение контрольных работ может быть организовано в электронной форме. Содержание заданий на контрольную работу и порядок ее выполнения устанавливаются кафедрой.

Критерии оценки результатов выполнения контрольной работы, проведенной в форме решения практических задач

Оценка	**Критерии оценивания**
Отлично	Решение задачи (выполнение задания) осуществлено верно, обучающимся продемонстрировано умение пользоваться теоретическими знаниями, приведены все необходимые ссылки на нормативно-правовые акты. Выводы достоверны и аргументированы с привлечением источников нормативно-правовой информации. Формулировки выводов четкие, понятные и обоснованные. При неоднозначности возможного решения (описания ситуации) приведены возможные варианты с указанием последствий.
Хорошо	Задача (выполнение задания) решена верно, обучающимся продемонстрировано умение пользоваться теоретическими знаниями для решения практической задачи. Однако приведены не все необходимые ссылки на нормативно-правовые акты, формулировки выводов недостаточно четкие и понятные. Аргументация выводов свидетельствует об их недостаточной достоверности и обоснованности.
Удовлетворительно	Задача в целом решена, однако отсутствуют ссылки на нормативно-правовые акты. Решение задачи осуществлено шаблонно, без должного проявления профессиональной компетентности. Отсутствует логика, точность

	и грамотность изложения решения задачи (выполнения задания). Вывод недостаточно обоснован, не содержит необходимой аргументации, поверхностный или не следует из решения задачи.
Неудовлетворительно	Задача решена неверно или решение задачи отсутствует.

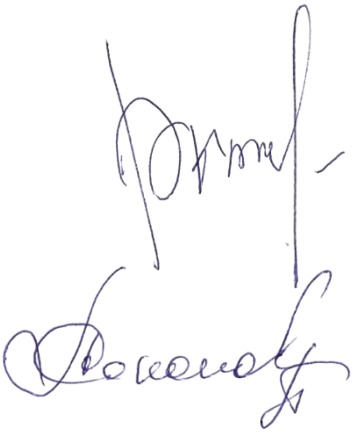
При оценивании результатов письменных контрольных работ обязательно учитываются грамотность изложения, чистота и правильность оформления работ. Работа, правильно передающая содержание материала, но изложенная с грамматическими ошибками или ошибками в графическом оформлении, не может быть оценена выше, чем - удовлетворительно. За работу, выполненную с грубыми грамматическими ошибками, нелитературным языком, неграмотно или небрежно графически оформленную, выставляется оценка - неудовлетворительно.

Критерии оценки результатов выполнения контрольной работы, проведенной в форме тестирования:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Отлично	Даны ответы не менее, чем на 90% тестовых заданий
Хорошо	Даны ответы не менее, чем на 75% тестовых заданий
Удовлетворительно	Даны ответы не менее, чем на 60% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Даны ответы менее, чем на 60% тестовых заданий

При проведении контрольной работы в смешенной форме (теоретическая часть – в форме тестирования, а практическая часть – в форме выполнения практического задания) каждая часть работы оценивается отдельно по пятибалльной шкале в соответствии с вышеуказанными критериями. Оценка за контрольную работу в целом выставляется по сумме балов за теоретическую и практическую часть в соответствии со следующей шкалой оценивания:

Оценка	Сумма баллов за теоретическую и практическую часть контрольной работы
Отлично	**9-10**
Хорошо	**7-8**
Удовлетворительно	**5-6**
Неудовлетворительно	**0-4**

Заведующий
кафедрой экономики  И.В. Рыжов

Разработчик
Доцент кафедры экономики А.П. Соколов

Обсуждено и одобрено на заседании кафедры

протокол №5 от «03» июля 2023 г.

Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание* для изменений
	изме-ненных	заме-ненных	анну-лирован-ных	новых			

*Основанием для внесения изменения является решение кафедры (протокол № ___ от «___» _____ 20___ г.).