

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИС: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 02.09.2024 12:09:31

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»

Экономический факультет

ОПОП по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине

Б1.В.05 Человеческий капитал сельских территорий

**Направленность (профиль) «Устойчивое сельское хозяйство
и развитие сельских территорий»**

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра -	экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля
Разработчик: канд. экон. наук	С.А. Нардина

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины.

3. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины.

4. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения учебной дисциплины.

5. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.

6. Разработчиком фонда оценочных средств по дисциплине является преподаватель кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины.

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
учебной дисциплины, персональный уровень достижения которых проверяется
с использованием представленных в пункте 3 оценочных средств

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат её освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
Профессиональные компетенции					
ПК-1	Подготовка экономических обоснований для формирования планов развития	ИД-1 (ПК-1) Сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам	Знать и понимать: – материал в области теории и методологии человеческого капитала сельских территорий; – принципы проведения научного исследования в сфере развития человеческого капитала сельских территорий; – работы ведущих отечественных и зарубежных экономистов в теории человеческого капитала; – как осуществляется сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала	Уметь делать (действовать): – выбирать, критически оценивать, использовать информацию по вопросам развития человеческого капитала сельских территорий в научно-практических исследованиях; – проводить дополнительное углубленное изучение исследований отечественных и зарубежных экономистов; – оценивать нормативно-правовую базу развития человеческого капитала сельских территорий, их результаты и их последствия; – создавать новые подходы к исследованию проблем развития сельских территорий и на этой основе представлять результаты научному сообществу; – осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала	Владеть навыками: – сбора, обработки, анализа и систематизации информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала; – написания научных статей; – представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде доклада

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат её освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
Профессиональные компетенции					
ПК-3	Стратегическое управление ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами	ИД-2 (ПК-3) Руководит экономическими службами и подразделениями организации	Знать и понимать: – категории человеческого капитала, его виды, структуры, особенности формирования в сельской местности, проблемы развития человеческого капитала в сельской местности; – процесс формирования и воспроизводства человеческого капитала сельских территорий; – критерии и показатели оценки человеческого капитала; – различные подходы школ, научных направлений в развитии человеческого капитала сельских территорий; – современные передовые практические, концептуальные и теоретические материалы, необходимые для управления развитием человеческого капитала сельских территорий; – новые подходы и концепции для решения важных проблем развития человеческого капитала сельских территорий, характеризующихся взаимодействием сложных и многообразных факторов, и осуществления инноваций в целях расширения и переосмысления существующего знания и решения практических задач	Уметь делать (действовать): – выбирать, адаптировать и использовать необходимые теоретические и практические умения и методы для развития человеческого капитала с учетом специфики сельских территорий; – разрабатывать на основе изучения методологии человеческого капитала методы управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве и на сельских территориях; – создавать новые подходы в развитии человеческого капитала для решения проблем развития сельских территорий, используя социальный, культурный, этнический потенциал сельчан; – применять полученные знания в управлении развитием человеческого капитала сельских территорий; – использовать и разрабатывать методы, необходимые для развития человеческого капитала сельских территорий; – оценивать эффективность используемых практических методов и действий в развитии человеческого капитала	Владеть навыками: – выбора, адаптации и использования необходимых теоретических и практических умений и методов для развития человеческого капитала с учетом специфики сельских территорий; – разработки на основе изучения методологии человеческого капитала методов управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве и на сельских территориях; – создания новых подходов в развитии человеческого капитала для решения проблем развития сельских территорий, используя социальный, культурный, этнический потенциал сельчан; – управления развитием человеческого капитала сельских территорий; – разработки методов, необходимых для развития человеческого капитала сельских территорий; – оценки эффективности используемых практических методов и действий в развитии человеческого капитала

**2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА
И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**
Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

**2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения
дисциплины в рамках педагогического контроля**

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий				
		самооценка	взаимооценка	Оценка со стороны		комиссионная оценка
				преподавателя	представителя производства	
1	2	3	4	5		
Входной контроль	1			Устный опрос		
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:	2					
– выполнение электронной презентации	2.1			Проверка отчетных материалов (электронной презентации)		
– написание научной статьи	2.2			Проверка отчетных материалов (научной статьи)		
Текущий контроль:	3					
– самостоятельное изучение тем (вопросов)	3.1	Вопросы для самоконтроля	Обсуждение определенных изученных тем на практических занятиях	Проверка отчетных материалов (конспектов, презентаций). Электронное тестирование в ЭИОС. Проверка электронной презентации и научной статьи		
– в рамках лекционных и практических занятий и подготовки к ним	3.2		Обсуждение изученных тем на лекции- конференции	Проверка отчетных материалов (презентаций; выполненных кейс- заданий на практических занятиях)		
– в рамках общеуниверситетской системы контроля успеваемости	3.3			Фронтальный контроль текущей успеваемости по контрольным неделям, установленным в университете		
– по итогам изучения всех разделов дисциплины	3.4			Электронное тестирование в ЭИОС. Формирование электронного учебного портфолио		
Промежуточная аттестация* студентов по итогам изучения дисциплины	4	Вопросы для подготовки к экзамену		Экзамен		Прием комиссией экзамена у задолжен- ников
* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы						

**2.2 Общие критерии оценки хода и результатов
изучения учебной дисциплины**

1. Формальный критерий получения обучающимся положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения дисциплины обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины (текущей успеваемости)	2.2. Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.3 Критерии оценки качественного уровня рубежных результатов изучения дисциплины	2.4. Критерии аттестационной оценки качественного уровня результатов изучения дисциплины

2.3 РЕЕСТР
элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

Группа оценочных средств	Оценочное средство или его элемент
	Наименование
1. Средства, применяемые для входного контроля	Примерные вопросы для проведения входного контроля (устный опрос)
	Критерии оценки ответов на вопросы входного контроля
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Наименование тем и вопросов для выполнения электронной презентации
	Рекомендации по выполнению электронной презентации
	Общие принципы оценки индивидуальных результатов выполнения электронной презентации
	Процедура сдачи-приема подготовленной студентом электронной презентации. Критерии и шкала оценки, используемые при проверке и приеме электронной презентации
	Форма Листа проверки презентации ведущим преподавателем дисциплины по результатам выполненной электронной презентации
	Критерии оценки выполненной электронной презентации
	Примерные темы научной статьи
	Рекомендации по выполнению научной статьи
	Пример оформления научной статьи
	Общие принципы оценки индивидуальных результатов выполнения научной статьи
	Процедура сдачи-приема подготовленной студентом научной статьи. Критерии и шкала оценки, используемые при проверке и приеме научной статьи
	Форма Листа проверки научной статьи ведущим преподавателем дисциплины
	Критерии оценки выполненной научной статьи
3. Средства для текущего контроля	Вопросы для самостоятельного изучения тем
	Общий алгоритм самостоятельного изучения вопросов по темам
	Критерии оценки самостоятельного изучения тем
	Общий алгоритм самоподготовки к аудиторным занятиям
	Вопросы для самоподготовки к лекции-конференции
	Критерии оценки выступления на лекции-конференции
	Кейс-задание на практические занятия
	Критерии оценки выполнения заданий на практических занятиях
	Фонд тестовых заданий
	Шкала и критерии оценки ответов на тестовые задания
	Процедура формирования электронного портфолио
	Шкала и критерии оценивания электронного учебного портфолио
4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (для проведения экзамена)	Экзаменационная программа по учебной дисциплине
	Плановая процедура проведения экзамена
	Вопросы для проведения итогового контроля (экзамена)
	Практические вопросы для проведения итогового контроля (экзамена)
	Пример экзаменационного билета
	Экзаменационные билеты
	Критерии оценки ответов на вопросы итогового контроля (экзамена)

2.4. Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-1 Подготовка экономических обоснований для формирования планов развития	ИД-1 _{ПК-1} Сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам	Полнота знаний	Знать и понимать: – материал в области теории и методологии человеческого капитала сельских территорий; – принципы проведения научного исследования в сфере развития человеческого капитала сельских территорий; – работы ведущих отечественных и зарубежных экономистов в теории человеческого капитала; – как осуществляется сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала	Не знает материал в области теории и методологии человеческого капитала сельских территорий; принципы проведения научного исследования в сфере развития человеческого капитала сельских территорий; работы ведущих отечественных и зарубежных экономистов в теории человеческого капитала; как осуществляется сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала	Поверхностно знает материал в области теории и методологии человеческого капитала сельских территорий; принципы проведения научного исследования в сфере развития человеческого капитала сельских территорий; не более одной-двух работ ведущих отечественных и зарубежных экономистов в теории человеческого капитала; поверхностно знает как осуществляется сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала	Знает: материал в области теории и методологии человеческого капитала сельских территорий; принципы проведения научного исследования в сфере развития человеческого капитала сельских территорий; работы ведущих отечественных и зарубежных экономистов в теории человеческого капитала в России и за рубежом; знает как осуществляется сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала, но нужна незначительная помощь со стороны преподавателя	Знает: материал в области теории и методологии человеческого капитала сельских территорий; принципы проведения научного исследования в сфере развития человеческого капитала сельских территорий; работы ведущих отечественных и зарубежных экономистов в теории человеческого капитала в России и за рубежом; стратегические приоритеты развития человеческого капитала сельских территорий России, зарубежных стран для планирования и решения сложных проблем в этой области; хорошо знает как осуществляется сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала, не нужна помощь со стороны преподавателя	Выступление на лекции-конференции Кейс-задание Электронный конспект Электронная презентация Научная статья Электронное тестирование в ЭИОС Теоретические и практические вопросы экзаменационного задания

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-1 Подготовка экономических обоснований для формирования планов развития	ИД-1 _{пк-1} Сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам	Наличие умений	Уметь делать (действовать): – выбирать, критически оценивать, использовать информацию по вопросам развития человеческого капитала сельских территорий в научно-практических исследованиях; – проводить дополнительное углубленное изучение исследований отечественных и зарубежных экономистов; – оценивать нормативно-правовую базу развития человеческого капитала сельских территорий, их результаты и их последствия; – создавать новые подходы к исследованию проблем развития сельских территорий и на этой основе представлять результаты научному сообществу; – осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала	Не умеет выбирать, оценивать, использовать информацию по вопросам развития человеческого капитала сельских территорий в научно-практических исследованиях; проводить дополнительное углубленное изучение исследований отечественных и зарубежных экономистов; оценивать нормативно-правовую базу развития человеческого капитала сельских территорий, их результаты и их последствия; создавать новые подходы к исследованию проблем развития сельских территорий и на этой основе представлять результаты научному сообществу; осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала	Умеет выбирать, оценивать, использовать информацию по вопросам развития человеческого капитала сельских территорий в научно-практических исследованиях; оценивать нормативно-правовую базу развития человеческого капитала сельских территорий, их результаты и их последствия; но затрудняется проводить дополнительное углубленное изучение исследований отечественных и зарубежных экономистов; создавать новые подходы к исследованию проблем развития сельских территорий при осуществлении сбора, обработки, анализа и систематизации информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала, нужна значительная помощь со стороны преподавателя	Умеет: выбирать, оценивать, использовать информацию по вопросам развития человеческого капитала сельских территорий в научно-практических исследованиях проводить дополнительное углубленное изучение исследований отечественных и зарубежных экономистов, нормативно-правовой базы по данному вопросу и на этой основе представлять результаты научному сообществу; но затрудняется создавать новые подходы к исследованию проблем развития сельских территорий; при осуществлении сбора, обработки, анализа и систематизации информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала, нужна не значительная помощь со стороны преподавателя	Умеет: выбирать, оценивать, использовать информацию по вопросам развития человеческого капитала сельских территорий в научно-практических исследованиях проводить дополнительное углубленное изучение исследований отечественных и зарубежных экономистов, нормативно-правовой базы по данному вопросу; оценивать нормативно-правовую базу развития человеческого капитала сельских территорий, их результаты и их последствия; создавать новые подходы к исследованию проблем развития сельских территорий и на этой основе представлять результаты научному сообществу; на высоком уровне осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала	Выступление на лекции-конференции Кейс-задание Электронный конспект Электронная презентация Научная статья Электронное тестирование в ЭИОС Теоретические и практические вопросы экзаменационного задания

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-1 Подготовка экономических обоснований для формирования планов развития	ИД-1 _{ПК-1} Сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам	Наличие навыков (владение опытом)	Владеть навыками:	Не владеет	Владеет	Владеет	На высоком уровне владеет	Выступление на лекции-конференции Кейс-задание Электронный конспект Электронная презентация Научная статья Электронное тестирование в ЭИОС Теоретические и практические вопросы экзаменационного задания
			– сбора, обработки, анализа и систематизации информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала; – написания научных статей; – представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде доклада	навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала; написания научных статей; представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде доклада	методами сбора, обработки, анализа и систематизации информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала, но нужна значительная корректировка со стороны преподавателя может написать статью на основе анализа теоретического материала и представить результаты	методами сбора, обработки, анализа и систематизации информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала, но нужна незначительная корректировка со стороны преподавателя; навыками написания научных статей: способен написать статью на основе анализа теоретического материала и практических данных, сделать выводы; владеет навыками представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде доклада	методами сбора, обработки, анализа и систематизации информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам по вопросам оценки человеческого капитала, не нужна помощь со стороны преподавателя; навыками написания научных статей: способен написать статью на основе глубокого анализа теоретического материала и практических данных, сделать глубокие выводы, предложить пути решения проблем; владеет навыки представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде доклада с презентационным материалом	

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-3 Стратегическое управление ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами	ИД-2 _{ПК-3} Руководит экономическими службами и подразделениями организации	Полнота знаний	Знать и понимать: – категории человеческого капитала, его виды, структуры, особенности формирования в сельской местности, проблемы развития человеческого капитала в сельской местности; – процесс формирования и воспроизводства человеческого капитала сельских территорий; – критерии и показатели оценки человеческого капитала; – различные подходы школ, научных направлений в развитии человеческого капитала сельских территорий; – современные передовые практические, концептуальные и теоретические материалы, необходимые для управления развитием человеческого капитала сельских территорий; – новые подходы и концепции для решения важных проблем развития человеческого капитала сельских территорий, характеризующихся взаимодействием сложных и многообразных факторов, и осуществления инноваций в целях расширения и переосмысления существующего знания и решения практических задач	Не знает специфику категории человеческого капитала, его виды, структуры, особенности, процесс формирования и воспроизводства на селе; проблемы развития, критерии и показатели оценки человеческого капитала; различные подходы, школы, направлений в развитии человеческого капитала; современные практические, и теоретические знания для управления развитием человеческого капитала; новые подходы и концепции для решения важных проблем развития человеческого капитала сельских территорий, характеризующихся взаимодействием сложных и многообразных факторов, и осуществления инноваций в целях расширения и переосмысления существующего знания и решения практических задач	Имеет знания на уровне минимальных: знает одно определение человеческого капитала, плохо разбирается в особенностях человеческого капитала; различные подходы, школы, направления в развитии человеческого капитала, но с затруднением может трактовать их; современные практические, и теоретические знания для управления развитием человеческого капитала	Имеет знания на уровне средних; а также, нормативно-правовую базу развития человеческого капитала, способен анализировать и синтезировать новые идеи; различные подходы, школы, направления в развитии человеческого капитала; современные практические, и теоретические знания для управления развитием человеческого капитала; новые подходы и концепции для решения важных проблем развития человеческого капитала сельских территорий, характеризующихся взаимодействием сложных и многообразных факторов	Знает специфику категории человеческого капитала, его виды, структуры, особенности, процесс формирования и воспроизводства на селе; проблемы развития, критерии и показатели оценки человеческого капитала; различные подходы, школы, направления в развитии человеческого капитала; современные практические, и теоретические знания для управления развитием человеческого капитала; новые подходы и концепции для решения важных проблем развития человеческого капитала сельских территорий, характеризующихся взаимодействием сложных и многообразных факторов; методы осуществления инноваций в целях расширения и переосмысления существующего знания и решения практических задач	Выступление на лекции-конференции Кейс-задание Электронный конспект Электронная презентация Научная статья Электронное тестирование в ЭИОС Теоретические и практические вопросы экзаменационного задания

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-3 Стратегическое управление ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами	ИД-2 _{ПК-3} Руководит экономическими службами и подразделениями организации	Наличие умений	Уметь делать (действовать):	Не умеет	Умеет	Умеет:	Умеет:	Выступление на лекции-конференции
			– выбирать, адаптировать и использовать необходимые теоретические и практические умения и методы для развития человеческого капитала с учетом специфики сельских территорий;	– выбирать, адаптировать и использовать необходимые теоретические и практические умения и методы для развития человеческого капитала с учетом специфики сельских территорий; разрабатывать на основе изучения методологии человеческого капитала методы управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве и на сельских территориях; создавать новые подходы в развитии человеческого капитала для решения проблем развития сельских территорий, используя социальный, культурный, этнический потенциал сельчан; использовать и разрабатывать методы, необходимые для развития человеческого капитала сельских территорий; оценивать эффективность используемых практических методов и действий в развитии человеческого капитала	– выбирать, адаптировать и использовать необходимые теоретические и практические умения и методы для развития человеческого капитала, но без учета специфики сельских территорий; может на низком уровне разработать методы управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве и на сельских территориях; затрудняется в создании новых подходов в развитии человеческого капитала для решения проблем развития сельских территорий, используя социальный, культурный, этнический потенциал сельчан; применять полученные знания в управлении развитием человеческого капитала сельских территорий; затрудняется использовать и разрабатывать методы, необходимые для развития человеческого капитала сельских территорий	выбирать, адаптировать и использовать необходимые теоретические и практические умения и методы для развития человеческого капитала с учетом специфики сельских территорий; разрабатывать на основе изучения методологии человеческого капитала методы управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве и на сельских территориях; испытывает некоторые затруднения в создании новых подходов в развитии человеческого капитала для решения проблем развития сельских территорий, используя социальный, культурный, этнический потенциал сельчан; применять полученные знания в управлении развитием человеческого капитала сельских территорий; использовать и разрабатывать методы, необходимые для развития человеческого капитала сельских территорий; затрудняется оценивать эффективность используемых практических методов и действий в развитии человеческого капитала	выбирать, адаптировать и использовать необходимые теоретические и практические умения и методы для развития человеческого капитала с учетом специфики сельских территорий; разрабатывать на основе изучения методологии человеческого капитала различные методы управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве и на сельских территориях с учетом их специфики; создавать новые подходы в развитии человеческого капитала для решения проблем развития сельских территорий, используя социальный, культурный, этнический потенциал сельчан; применять полученные знания в управлении развитием человеческого капитала сельских территорий с учетом их специфики; использовать и разрабатывать методы, необходимые для развития человеческого капитала сельских территорий с учетом их специфики; оценивать эффективность используемых практических методов и действий в развитии человеческого капитала	
Электронный конспект	Электронная презентация	Научная статья	Электронное тестирование в ЭИОС	Теоретические и практические вопросы экзаменационного задания				

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций	
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий		
				Оценки сформированности компетенций					
				2	3	4	5		
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»		
				Характеристика сформированности компетенции					
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач		
Критерии оценивания									
ПК-3 Стратегическое управление ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами	ИД-2 _{ПК-3} Руководит экономическими службами и подразделениями организации	Наличие навыков (владение опытом)	Владеть навыками:	Не владеет	Владеет	Владеет	Владеет	Выступление на лекции-конференции	
			– выбора, адаптации и использования необходимых теоретических и практических умений и методов для развития человеческого капитала с учетом специфики сельских территорий;	практическими методами решения определенных, несложных проблем развития человеческого капитала сельских территорий.	практическими методами решения определенных, несложных проблем развития человеческого капитала сельских территорий.	практическими методами решения определенных, сложных проблем развития человеческого капитала сельских территорий; может оценить эффективность используемых практических методов и действий в развитии человеческого капитала.	практическими методами решения определенных, сложных и нестандартных проблем развития человеческого капитала сельских территорий; может предложить различные методы, необходимых для развития человеческого капитала сельских территорий;		
			– разработки на основе изучения методологии человеческого капитала методов управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве и на сельских территориях;	Не владеет	Владеет	Владеет	Владеет		
			– создания новых подходов в развитии человеческого капитала для решения проблем развития сельских территорий, используя социальный, культурный, этнический потенциал сельчан;	теоретическим, практическим мышлением в управлении человеческим капиталом	теоретическим, практическим, мышлением в управлении человеческим капиталом	теоретическим, практическим, стратегическим мышлением в управлении человеческим капиталом	теоретическим, практическим, стратегическим мышлением в управлении человеческим капиталом; способен к совершенствованию деятельности и поиска возможности развития человеческого капитал		
			– управления развитием человеческого капитала сельских территорий;						
			– разработки методов, необходимых для развития человеческого капитала сельских территорий;						
			– оценки эффективности используемых практических методов и действий в развитии человеческого капитала						Теоретические и практические вопросы экзаменационного задания

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

**3.1.1. ВОПРОСЫ
для проведения входного контроля**

Примерные вопросы для проведения входного контроля (устный опрос)	
--	--

1. Назовите правовые аспекты развития человеческого потенциала сельских территорий.
2. Назовите социальные аспекты развития человеческого потенциала сельских территорий.
3. Назовите федеральные нормативно-правовые акты которые каким либо образом регулируют развития человеческого потенциала сельских территорий.
4. Назовите региональные нормативно-правовые акты Омской области которые каким либо образом регулируют развития человеческого потенциала сельских территорий.

Критерии оценки ответов на вопросы входного контроля	
---	--

Зачтено	Оценка «зачтено» выставляется студенту если он правильно, аргументировано ответил на все вопросы, задаваемые преподавателем, если необходимо, то привел примеры / в ответах студента были несущественные недочеты / студент изначально затруднился ответить на вопрос, но при получении от преподавателя «наводящего» вопроса дал приемлемый ответ
Не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется студенту если он не ответил на вопросы, задаваемые преподавателем / студент ответил на вопросы не по существу (дал неправильный ответ)

3.1.2 . Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

Наименование тем и вопросов для выполнения электронной презентации	
--	--

<i>Тема электронной презентации</i>	<i>Вопросы, необходимые для рассмотрения в электронной презентации</i>
<i>Оценка состояния человеческого капитала сельского хозяйства и сельских территорий (на примере одного из муниципальных районов Омской области)</i>	1. Социально-демографические процессы в муниципальном районе. 2. Занятость и безработица на селе. 3. Материальное благосостояние сельских жителей. 4. Уровень квалификации и образования руководящих работников и специалистов. 5. Другие социально-психологические факторы. 6. Определение основных направлений и мер по развитию человеческого капитала сельских территорий

Магистрантам вначале изучения дисциплины выдается индивидуальное задание, по которым они должны выполнить электронные презентации.

Для выполнения индивидуального самостоятельного задания предлагается оценить состояние человеческого капитала сельского хозяйства и сельских территорий отдельного муниципального района Омской области на выбор обучающегося, оформить в виде презентации. Задание предполагает выявление условий развития человеческого капитала, его количественной, качественной оценки, определение основных направлений и мер по развитию человеческого капитала сельских территорий.

Цель задания научить систематизировать, анализировать информацию, работать с разными источниками информации, оценивать состояние человеческого капитала сельского хозяйства и сельских территорий, проводить исследования, анализируя, результаты и их последствия.

Задание предполагает исследование следующих основных факторов развития человеческого капитала:

- 1) социально-демографические процессы в муниципальном районе;
- 2) занятость и безработица на селе;
- 3) материальное благосостояние сельских жителей;
- 4) уровень квалификации и образования руководящих работников и специалистов;
- 5) другие социально-психологические факторы;
- 6) определение основных направлений и мер по развитию человеческого капитала сельских территорий.

Рекомендации по выполнению электронной презентации	
--	--

Рекомендации по работе с литературой. После получения тем, по которым студент должен выполнить презентацию, он приступает к поиску литературы, опубликованной по данной тематике. Правильный, корректный подбор литературы по необходимой тематике – это первый и важнейший этап выполнения презентации. В случае неправильного подбора литературы у студента может сложиться неверное мнение о состоянии рассматриваемого вопроса. Подобранная литература изучается в следующем порядке:

- знакомство с литературой, просмотр и выборочное чтение с целью получения общего представления о проблеме и структуре будущей работы;
- исследование необходимых источников, сплошное чтение отдельных работ, их изучение, конспектирование необходимого материала (при конспектировании в обязательном порядке указывается автор, название работы, место издания, издательство, год издания, страницы, последние изменения (если нормативный документ));
- обращение к литературе для дополнений и уточнений на этапе выполнения презентаций.

Использованная литература может быть различного характера: нормативно-правовые документы, монографии, учебники, диссертации, авторефераты, статьи из журналов, газет, ресурсы сети Интернет и др. Могут использоваться как отечественные, так и иностранные источники. Желательно, чтобы большинство литературных источников было опубликовано не позднее последних 5 лет. Это позволяет изучить современное состояние проблемы.

Краткие рекомендации по оформлению презентаций.

Общие правила дизайна

Правила шрифтового оформления:

1. Шрифты с засечками читаются легче, чем гротески (шрифты без засечек);
2. Для основного текста не рекомендуется использовать прописные буквы.
3. Шрифтовой контраст можно создать посредством: размера шрифта, толщины шрифта, начертания, формы, направления и цвета.

Правила выбора цветовой гаммы.

1. Цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов.
2. Существуют не сочетаемые комбинации цветов.
3. Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст.
4. Белый текст на черном фоне читается плохо (инверсия плохо читается).

Правила общей композиции.

1. На полосе не должно быть больше семи значимых объектов, так как человек не в состоянии запомнить за один раз более семи пунктов чего-либо.
2. Логотип на полосе должен располагаться справа внизу (слева наверху и т. д.).
3. Логотип должен быть простой и лаконичной формы.
4. Дизайн должен быть простым, а текст – коротким.
5. Крупные объекты в составе любой композиции смотрятся довольно неважно. Аршинные буквы в заголовках, кнопки навигации высотой в 40 пикселей, верстка в одну колонку шириной в 600 точек, разделитель одного цвета, растянутый на весь экран – все это придает дизайну непрофессиональный вид.

Не стоит забывать, что на каждое подобное утверждение есть сотни примеров, доказывающих обратное. Поэтому приведенные утверждения нельзя назвать общими и универсальными правилами дизайна, они верны лишь в определенных случаях.

Рекомендации по дизайну презентации

Чтобы презентация хорошо воспринималась слушателями и не вызывала отрицательных эмоций (подсознательных или вполне осознанных), необходимо соблюдать правила ее оформления.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической – яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Рассмотрим рекомендации по оформлению и представлению на экране материалов различного вида.

Текстовая информация

- 1) размер шрифта: 24–54 пункта (заголовки), 18–36 пунктов (обычный текст);
- 2) цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- 3) тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial, Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- 4) курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Графическая информация

- 1) рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- 2) желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- 3) цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- 4) иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- 5) если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Анимация

Анимационные эффекты используются для привлечения внимания слушателей или для демонстрации динамики развития какого-либо процесса. В этих случаях использование анимации

оправдано, но не стоит чрезмерно насыщать презентацию такими эффектами, иначе это вызовет негативную реакцию аудитории.

Единое стилевое оформление

1) стиль может включать: определенный шрифт (гарнитура и цвет), цвет фона или фоновый рисунок, декоративный элемент небольшого размера и др.;

2) не рекомендуется использовать в стилевом оформлении презентации более 3 цветов и более 3 типов шрифта;

3) оформление слайда не должно отвлекать внимание слушателей от его содержательной части;

4) все слайды презентации должны быть выдержаны в одном стиле;

Содержание и расположение информационных блоков на слайде

1) информационных блоков не должно быть слишком много (3-6);

2) рекомендуемый размер одного информационного блока – не более 1/2 размера слайда;

3) желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга;

4) ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить;

5) информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки – слева направо;

6) наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда;

5) логика предъявления информации на слайдах и в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании – тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок. Также следует учитывать общие правила оформления текста.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом (на экране компьютера или проекционном экране), насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

Информационные ресурсы для оформления презентации

1. Рекомендации по оформлению презентации в «Microsoft PowerPoint» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rus.ums.rshu.ru/file1044>.

2. Рекомендации по оформлению электронной презентации в СПбГУ ИТМО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uop.ifmo.ru/file/stat/17/presentation.pdf>.

3. Методические рекомендации по оформлению мультимедийных презентаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://itlflis.ru/itl2/pwnotes.pdf>.

**ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ
ВЫПОЛНЕНИЯ ЭЛЕКТРОННОЙ ПРЕЗЕНТАЦИИ**

1) Оценка осуществляется ведущим преподавателем	2) В ходе оценки устанавливаются: – степень авторского вклада в выполненную презентацию; – качественный уровень достижения студентом учебных целей и выполнения им учебных задач процесса выполнения электронной презентации	
3) При аттестации студента по итогам его работы над электронной презентацией руководителем используются три приведённых ниже группы* критериев оценки:		
Критерии оценки качества процесса подготовки презентации	Критерии оценки содержания презентации	Критерии оценки оформления презентации
1. Критерии оценки качества процесса подготовки презентации: – способность работать самостоятельно; – способность творчески и инициативно решать задачи; – способность рационально планировать этапы и время выполнения презентации, диагностировать и анализировать причины появления проблем при выполнении презентации, находить оптимальные способы их решения; – дисциплинированность, соблюдение плана, графика подготовки презентации; – способность вести дискуссию, выстраивать аргументацию с использованием результатов исследований, демонстрация широты кругозора. 2. Критерии оценки содержания презентации: – степень раскрытия темы; – самостоятельность и качество анализа теоретических положений; – глубина проработки, обоснованность методологической и методической программы исследования; – проработка литературы при выполнении презентации. 3. Критерии оценки оформления презентации: – логика и стиль изложения; – структура и содержание; – объем и качество выполнения иллюстративного материала; – качество ссылок; – качество списка литературы; – общий уровень грамотности изложения.		

Процедура сдачи-приема подготовленной студентом электронной презентации. Критерии и шкала оценки, используемые при проверки и приеме электронной презентации	
--	--

УСТАНОВЛЕННАЯ ПРОЦЕДУРА сдачи-приёма подготовленной студентом электронной презентации:	КРИТЕРИИ И ШКАЛЫ ОЦЕНКИ, используемые при проверке и приёме электронной презентации	
	Оцениваемая компонента электронной презентации и/или образовательных результатов работы над ней	Оценка по данной компоненте
1) Подготовленная презентация сдаётся на проверку ведущему преподавателю учебной дисциплины. 2) Ведущий преподаватель учебной дисциплины просматривает презентацию, учитывая установленные критерии ее оценки. В случае грубого несоответствия презентации данным критериям, она возвращается на доработку; при соответствии – презентация оценивается преподавателем. 3) Результаты проверки презентаций фиксируются в Листе проверки презентации ведущим преподавателем дисциплины	а) Соответствие содержания презентации ее теме	Соответствует полностью/ не соответствует
	б) Полнота и глубина раскрытия темы презентации	Высокая/достаточная/ приемлемая/ не приемлемая
	в) Логика и глубина сделанных выводов	Высокая/достаточная/ приемлемая/ не приемлемая
	г) Степень самостоятельности магистранта при подготовке презентации	Не вызывает сомнения/ Вызывает сомнения
	д) Степень соблюдения студентом общих требований	Общие требования соблюдены полностью/ соблюдены на приемлемом уровне/ не соблюдены
	– к оформлению презентации	

Форма Листа проверки презентации ведущим преподавателем дисциплины	
--	--

ЛИСТ ПРОВЕРКИ ПРЕЗЕНТАЦИИ ведущим преподавателем дисциплины		
Ф.И.О. магистранта, номер группы		
Тема электронной презентации		
	Оценочное заключение ведущего преподавателя дисциплины по данной компоненте	
а) Соответствие содержания презентации его теме		
б) Полнота и глубина раскрытия темы презентации		
в) Логика и глубина сделанных выводов		
г) Степень самостоятельности магистранта при подготовке презентации		
д) Степень соблюдения студентом общих требований:		
– к оформлению презентации		
Презентация принята с оценкой: _____ (отлично, хорошо, удовлетворительно)		(дата)
Ведущий преподаватель учебной дисциплины	(подпись)	(И.О. Фамилия)

Критерии оценки выполненной электронной презентации	
--	--

Отлично	Оценка «отлично» по презентации присваивается за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность презентации. Содержание соответствует заявленной в названии тематике; задание оформлено в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления подобных работ; работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы. Работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата
Хорошо	Оценка «хорошо» по презентации присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков. Содержание соответствует заявленной в названии тематике; оформлен в соответствии с общими требованиями написания подобных работ, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении. Работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ имеющегося материала, отсутствуют факты плагиата
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» по презентации присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, плохо подготовленное наглядное представление работы. Содержание работы соответствует заявленной в названии тематике; в целом оформлена в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении. Работа представляет собой самостоятельное исследование, отсутствуют факты плагиата
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» по презентации присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы

Примерные темы научной статьи	
--------------------------------------	--

Магистрантам вначале изучения дисциплины выдается индивидуальное задание, по которым они должны выполнить научную статью.

Научная статья должна быть написана, на основе материалов выполненной электронной презентации с освещением вопроса государственного механизма воздействия на развитие человеческого капитала муниципального района.

Примерная тематика статей:

1. Государственные механизмы воздействия на социально-демографические процессы в муниципальном районе.
2. Государственные механизмы воздействия на уровень занятости и безработицы в муниципальном районе.
3. Государственные механизмы воздействия на материальное благосостояние сельских жителей в муниципальном районе.
4. Повышение уровня квалификации и образования руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций муниципального района.

Обучающимся может быть предложено свое название статьи по согласованию с преподавателем.

Рекомендации по выполнению научной статьи	
--	--

Рекомендации по работе с литературой. Для написания научной статьи магистрант приступает к поиску литературы, опубликованной по данной тематике. Правильный, корректный подбор литературы по необходимой тематике – это первый и важнейший этап выполнения презентации. В случае неправильного подбора литературы у студента может сложиться неверное мнение о состоянии рассматриваемого вопроса. Подобранная литература изучается в следующем порядке:

- знакомство с литературой, просмотр и выборочное чтение с целью получения общего представления о проблеме и структуре будущей работы;
- исследование необходимых источников, сплошное чтение отдельных работ, их изучение, конспектирование необходимого материала (при конспектировании в обязательном порядке указывается автор, название работы, место издания, издательство, год издания, страницы, последние изменения (если нормативный документ);
- обращение к литературе для дополнений и уточнений на этапе выполнения презентаций.

Использованная литература может быть различного характера: нормативно-правовые документы, монографии, учебники, диссертации, авторефераты, статьи из журналов, газет, ресурсы сети Интернет и др. Могут использоваться как отечественные, так и иностранные источники. Желательно, чтобы большинство литературных источников было опубликовано не позднее последних 5 лет. Это позволяет изучить современное состояние проблемы.

Рекомендации по оформлению научной статьи.

1. Объем статьи, включая приложения, должен составлять 7–15 страниц на листах формата А4. Материалы предоставляются преподавателю с расширением *.doc * или docx.
2. Шрифт – Times New Roman, размер – 12 кегль, межстрочный интервал – 1,0, поля – левое и правое – 2,5 см, верхнее и нижнее – 3,0 см, абзацный отступ – 1 см, выравнивание текста – по ширине, без переносов в словах, страницы не нумеруются.
3. На первой странице указывается:
 - универсальный десятичный код (УДК) – слева в верхнем углу, без абзацного отступа. Пропускается одна строка.
 - фамилии и инициалы всех авторов на русском языке – через запятую *курсивом*, выравнивание по левому краю, без абзацного отступа.
 - полное название организации, город – с новой строки, *курсивом*, выравнивание по левому краю. Пропускается одна строка.
 - название статьи на русском языке (**ПОЛУЖИРНЫМИ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ**), отражающее её содержание (не более 10 слов) – по центру. В заглавии не допускается употребление сокращений, кроме общепризнанных. Пропускается одна строка.

– **аннотация** на русском языке объёмом 200–250 слов, но не более 2000 символов. Структура аннотации кратко отражает структуру работы. Вводная часть минимальна. Необходимо осветить цель исследования, методы, результаты (с приведением количественных данных, если таковые присутствуют в статье), чётко сформулировать выводы. Место исследования уточняется до области (края). Запрещается разбивка аннотации на абзацы, использование вводных слов и оборотов. Не нужно подчеркивать личный вклад автора. Числительные, если не являются первым словом, передаются цифрами. Нельзя использовать аббревиатуры (например, названий учреждений) без расшифровки и сложные элементы форматирования (например, верхние и нижние индексы).

Аннотация может публиковаться самостоятельно и, следовательно, должна быть понятной без обращения к тексту статьи.

– ключевые слова на русском языке (не более 9 слов или словосочетаний). Слева *курсивом* печатается *Ключевые слова:* и через запятую приводятся ключевые слова или словосочетания. Пропускается одна строка.

4. Текст статьи необходимо структурировать, используя подзаголовки соответствующих разделов:

- 1) введение,
- 2) объекты и методы,
- 3) экспериментальная часть,
- 4) результаты исследований или результаты и их обсуждение,
- 5) заключение или выводы;
- 6) список литературы.

Допускается разделение статьи на 4 раздела:

- 1) введение
- 2) материалы и методы
- 3) результаты исследований (Результаты и их обсуждение, Обсуждение результатов)
- 4) заключение.

Подзаголовки и заголовки набираются **полужирным шрифтом** с заглавной буквы – выравнивание по центру, без абзацного отступа.

5. После основного текста статьи пропускается одна строка и по центру *курсивом* печатается заглавие *Список литературы*.

Через одну строку помещается пронумерованный перечень источников в порядке ссылок по тексту.

Список литературы — не менее **десяти** источников, из них не менее 50 % — за последние пять лет, а также не менее одного источника на иностранном языке.

Оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1–2003 и требованиями журнала, тщательно выверяется авторами и приводится в конце статьи. Нумерация ссылок в списке приводится в соответствии с порядком их упоминания в тексте (**не в алфавитном порядке**). Первое слово названия источника или ФИО автора выделяется *курсивом*.

Ссылки на литературу в тексте приводятся в квадратных скобках, например, [1]. В одном пункте перечня следует указывать только один источник информации.

Злоупотребление самоцитированием не допускается. Рекомендуется ссылаться не более чем на 2 публикации каждого из авторов.

6.Через одну строку приводится **информация об авторах** в следующем виде: фамилия, имя, отчество полностью, учёная степень, учёное звание (при отсутствии степени и звания – должность), сокращённое название организации, контактный e-mail автора.

7.Через одну строку приводится информация **на английском языке**:– фамилия и инициалы авторов. Выравнивание по левому краю, *курсив*.

Название организации, город – с новой строки *курсивом*, выравнивание по левому краю.

Пропускается одна строка.

Название статьи на английском языке (прописная буква только первая). Выравнивание по центру, **полужирный шрифт**. Отступается одна строка.

Приводится аннотация на английском языке. Авторы несут полную ответственность за качество перевода, не допускается пословный и машинный перевод. Редакция оставляет за собой право отклонения статей с некачественным переводом.

Слева *курсивом* печатается *Keywords* и через запятую перечисляются ключевые слова или словосочетания на английском языке. Пропускается одна строка.

Транслитерированный список литературы. Заголовок *References* оформляется *курсивом*. Транслитерация осуществляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.34-2014 и ГОСТ 7.79-2000. На сайте <http://translit.ru/> можно бесплатно воспользоваться программой транслитерации русского текста в латиницу (формат ГОСТ 7.79-2000)

Пропускается строка.

Приводится информация об авторах на английском языке: ФИО полностью, учёная степень, учёное звание (при отсутствии степени и звания – должность), сокращенное название организации, контактный e-mail автора.

8. Рисунки для статьи должны быть чётко выполненными, хорошего качества, наглядно иллюстрирующими текст. Все рисунки выполняются в черно-белой гамме. В тексте статьи обязательно должны быть ссылки на представленные рисунки. Нумерация рисунков производится в порядке ссылок по тексту. Нумерационный заголовок набирается *курсивом* с выравниванием по центру. Тематический заголовок в той же строке, сразу после нумерационного (например: *Рис. 1. Зависимость...*). Ссылка на рисунок в основном тексте оформляется в скобках: (рис. 1). Если рисунок имеет большой формат, он должен быть помещён на отдельной странице, в случае значительной ширины – на странице с альбомной ориентацией.

9. Таблицы представляются в редакторе WORD. Нумерация таблиц производится в порядке ссылок по тексту. В тексте статьи обязательно должны быть указаны ссылки на все представленные таблицы. Нумерационный заголовок набирается *курсивом* с выравниванием по правому краю (например: *Таблица 1*). Тематический заголовок набирается с большой буквы **полужирным** шрифтом на следующей строке с выравниванием по центру (точка после заголовка не ставится). Ссылка на таблицу в основном тексте оформляется в скобках, например: (табл. 1). Если таблица имеет большой объём, она может быть помещена на отдельной странице, при значительной ширине – на странице с альбомной ориентацией.

10. Простые формулы, не содержащие специальных символов (отсутствующих на клавиатуре), должны быть набраны символами с клавиатуры без использования специальных редакторов. Формулы, содержащие специальные символы (отсутствующие на клавиатуре), а также сложные и многострочные формулы должны быть целиком набраны в редакторе формул Microsoft Equation 3.0. Не допускается набор части формулы символами, а части – в редакторе формул. Не рекомендуется вставлять в текст формулы в виде рисунков. Ссылка на формулы в основном тексте оформляется в скобках, например, (1). В тексте обязательно должны быть указаны ссылки на все представленные формулы. Если в тексте статьи формулы нумеруются, то эту нумерацию следует выполнить набором чисел. Автоматическая нумерация не допускается.

УДК 631.15 : 331.101.262

(ГРНТИ 06.71, 06.77)

О.В. Шумакова, С.А. Нардина

Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина
Институтская пл. 1. 644008, г. Омск, Россия, adm@omgau.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

Человеческий капитал в качестве ключевого фактора развития экономики страны обозначен практически во всех стратегических документах РФ. Сегодня изучение проблем, связанных с эффективностью сельскохозяйственного производства, являются просто не актуальным без исследования кадровой составляющей. В работе изложен материал, раскрывающий особенности формирования человеческого капитала в аграрной сфере. Представлены этапы воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве и выделены основные дестабилизирующие факторы, влияющие на данный процесс. Авторы акцентируют внимание на том, что качественные характеристики человеческого капитала зависят не только и не столько от величины инвестиций, направляемых на его воспроизводство, сколько от содержания институциональной системы, в рамках которой осуществляется это воспроизводство. А главным капиталобразующим фактором качества работников должно быть образование. В работе представлена схема единого аграрного образовательного пространства региона, которая должна позволить обеспечить непрерывное образование по профессиям сельского хозяйства; эффективно использовать научно-педагогический кадровый потенциал, материально-технические базы, финансовые вложения; интегрировать подготовку и повышение квалификации с наукой и производством; создать новые условия для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сельского хозяйства. В каждом регионе страны должен быть стратегический подход к решению ключевых проблем повышения качества человеческого капитала в совокупности как на уровне региональных органов государственной власти и местного самоуправления, так и на уровне сельскохозяйственных предприятий региона. В статье представлены первоочередные задачи органов государственной власти и сельскохозяйственных предприятий региона по осуществлению политики в области обеспечения воспроизводства качественного человеческого капитала в аграрной сфере.

Ключевые слова: человеческий капитал, сельское хозяйство, воспроизводство, подготовка и переподготовка кадров

O.V. Shumakova, S.A. Nardina

Omsk State Agrarian University named after P.A.Stolypin
Institutskaya Square 1, 644008, Omsk, Russia, adm@omgau.ru

ORGANIZATION OF THE FORMATION AND USE OF HUMAN CAPITAL IN THE AGRICULTURAL SECTOR

Human capital as a key factor of economic development of the country is marked in almost all strategic documents of the Russian Federation. Today, the study of problems related to the efficiency of agricultural production, are simply not relevant without study personnel component. The paper set

out the material, revealing the features of the formation of human capital in the agricultural sector. The stages of reproduction of the human capital in agriculture and highlights the main destabilizing factors influencing this process. The authors emphasize that the qualitative characteristics of human capital depends not only and not so much on the value of investments to its reproduction, but on the content of the institutional framework in which the reproduction of it. A main factor in the quality workers should be education. The paper presents a scheme of the Common Agricultural educational space in the region, which should make it possible to provide continuing education for the professions of agriculture; effective use of scientific and pedagogical personnel potential, material and technical base, financial investments; integrate training and development with science and industry; create new conditions for training, retraining and advanced training of agricultural workers. In every region of the country should have a strategic approach to the key issues to improve the quality of human capital in the aggregate at the level of regional public authorities and local self-government, and at the level of agricultural enterprises in the region. The article presents the priorities of the public authorities and the agricultural enterprises to implement policies in the region in the field of reproduction quality of human capital in the agricultural sector.

Keywords: human capital, agriculture, reproduction, training and retraining

Введение

Формирование качественного человеческого капитала в аграрной сфере, является одним из главных векторов успеха в развитии сельского хозяйства. Многие предприятия АПК начинают придавать большое значение накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала.

Большинство ученых экономистов опираются на неоклассический подход при выявлении сущности человеческого капитала. Человеческий капитал понимается как совокупность качественных характеристик человека (здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность, компетенции и т.д.) которые формируются в результате инвестиций и могут стать источником дохода для самого человека, организации и общества в целом [1, 2, 3, 4 и др.]. То есть *человеческий капитал* исследуется как *ценность, приносящий доход, в качестве которой выступает совокупность собственных и приобретенных свойств и способностей человека*.

В рамках данного подхода ученые экономисты (С. Фишер [5, с.72], Т. Шульц, Г. Беккер [6] и др.) обосновывают, что основным источником воспроизводства человеческого капитала являются расходы (инвестиции), связанные с воспроизводством детей, здравоохранением, образованием.

Но как показывает опыт реформ в России, увеличение затрат на воспроизводство человеческого капитала не всегда приносит высокий общественный эффект. Так, например, алкоголизация населения в сельской местности с одной стороны, и стимулирование рождаемости посредством «материнского капитала», с другой, способствовали тому, что данным стимулом стали активно пользоваться преимущественно алкоголики. В результате темпы рождаемости умственно и физически неполноценных детей в современной деревне на 35–40% превышают рождение нормальных детей [7, с. 62]. В общей совокупности это снижает долю сельской молодежи, способной к освоению современных профессий, в том числе аграрных. И осложняет подготовку высококвалифицированных специалистов и производственных рабочих для АПК.

На наш взгляд в исследовании проблем человеческого капитала более плодотворным является институциональный подход, в рамках которого качественные характеристики человеческого капитала зависят не только и не столько от величины инвестиций, направляемых на его воспроизводство, сколько от содержания институциональной системы¹, в рамках которой осуществляется это воспроизводство.

¹Институциональная система – это особая взаимосвязь социально-экономических институтов (выработанные и закрепленные в обществе правила поведения людей и нормы взаимодействия между ними, а также

Основными институционализированными структурами, которые формируют человеческий капитал, являются образование, здравоохранение, наука и т.д. Т.М. Глушанок [8, с. 13–14] отмечает: «... базовым капиталобразующим фактором качества работников может служить образование, потому что функционально здравоохранение не создает дополнительные способности индивидов». И нельзя с ним не согласиться.

Объекты и методы

Объектом исследования является воспроизводственный процесс человеческого капитала аграрной сферы. Предметом исследования выступают проблемы функционирования институтов аграрного рынка труда, складывающихся в процессе воспроизводства качественного человеческого капитала для сельскохозяйственной отрасли. В ходе исследования применялись следующие методы: абстрактно-логический, монографический, системный подход.

Ход и результаты исследования

Экономическим содержанием воспроизводства человеческого капитала являются отношения, складывающиеся по поводу его формирования (производства), распределения, обмена (перераспределения) и использования (потребления) [9, 10, 11].

Фаза формирования (производства) человеческого капитала в аграрной сфере включает:

- 1) естественное воспроизводство населения (преимущественно в сельской местности) (рождение людей и достижение ими трудоспособного возраста);
- 2) приобретение человеком самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки, а также в системе повышения квалификации или переподготовки;
- 3) восстановление и развитие способностей к труду (организация оплаты труда в сельском хозяйстве, гарантия минимального дохода; предоставление бесплатных услуг образования и здравоохранения; насыщение рынков потребительских товаров и услуг, развитие сферы досуга, физической культуры и спорта, обеспечение их доступности каждому, преимущественно в сельской местности).

Фаза распределения и обмена (перераспределения) человеческого капитала в аграрной сфере включает трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования сельскохозяйственного профиля, стадию купли-продажи высвободившихся работников предприятий сферы АПК.

Фаза использования человеческого в аграрной сфере включает трудовую деятельность в организациях сельскохозяйственного профиля, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду; обеспечение занятости трудоспособного населения в аграрной сфере, желающего реализовать свой трудовой потенциал в общественно полезной работе, приносящей доход работнику и членам его семьи; правовое обеспечение сферы социально-трудовых отношений, разработку законодательных норм, регулирующих эту сферу. Данная фаза считается главной в процессе воспроизводства. Это обусловлено тем, что она является, во-первых, фазой реализации накопленного человеческого капитала; во-вторых – фазой самосовершенствования ресурсов труда, накопления практического опыта, повышения образования и квалификации (рис. 1).

механизмы, обеспечивающие их реализацию), институционализированных организаций и особых институциональных инструментов, под воздействием которых осуществляется формирование, функционирование и совершенствование общественно важных свойств и качеств человеческой личности [5, с. 76]

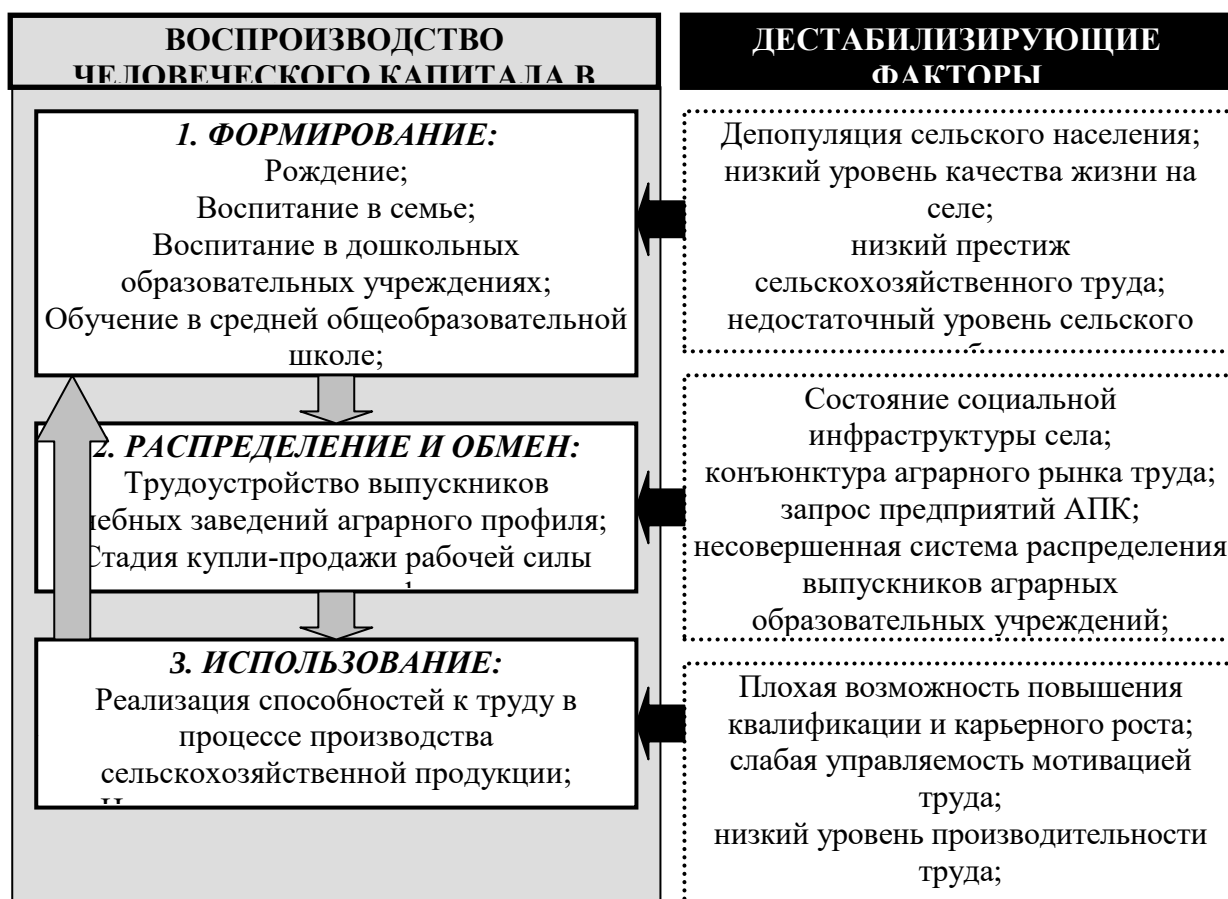


Рис. 1. Воспроизводство человеческого капитала в аграрной сфере

Все фазы воспроизводства человеческого капитала в аграрной сфере и воздействующие на них факторы характеризуются довольно четко обозначенными особенностями сельской местности, сельскохозяйственного производства, а также, особенностями функционирования аграрного рынка труда. Поэтому анализируя воспроизводственный процесс качественного человеческого капитала необходимо учитывать следующую специфику сельскохозяйственного производства:

- основной продукцией остается до сих пор сырье, полуфабрикаты или средства производства для сельского хозяйства;
- производство рассредоточено, в результате чего расходы на поддержание производственной инфраструктуры по сравнению с прибылью сельскохозяйственных организаций несоразмерно велики, а окупаемость затрат на новое строительство и поддержание этих хозяйств довольно низкое;
- спрос на конечную продукцию сельских районов предъявляется главным образом за их пределами – в городах и районных центрах;
- по уровню социально-экономического развития сельские районы отстают от города;
- сельскохозяйственный труд, в отличие от труда в промышленности, характеризуется большей универсальностью, труд весьма тяжелый и сложный, требующий знаний, умений, опыта, крепкого здоровья; труд, продолжающий еще оставаться низкооплачиваемым и малопривлекательным.

Поэтому для совершенствования воспроизводственного процесса качественного человеческого капитала для сельского хозяйства необходимо выделить, прежде всего, дестабилизирующие факторы, воздействующие на фазы формирования, распределения, обмена и использования (рис. 1).

Таким образом, под воспроизводством качественного человеческого капитала в аграрной сфере мы будем понимать сложный социально-экономический процесс

обеспечения сельскохозяйственных организаций специалистами и рабочими качественные характеристики и способности которых соответствуют объективным требованиям сельскохозяйственного производства.

Воспроизводство качественного человеческого капитала содействует росту производительности труда и влияет на рост доходов человека и экономики в целом.

По нашему мнению, человеческий капитал неотделим от самого человека. Его воспроизводство означает, прежде всего, воспроизводство самого человека. В воспроизводстве человеческого капитала обязательны постоянное приобретение и развитие работниками знаний и умений. Таким образом, образование – важная составная часть воспроизводства человеческого капитала и один из главных факторов, обеспечивающих его конкурентоспособность.

На сегодняшний момент неслаженная работа институтов аграрного рынка труда негативно сказывается на качественном составе специалистов и рабочих кадров в сельскохозяйственных предприятиях региона [12, 13, 14, 15], приводит к росту издержек предприятий на обучение и переобучение кадров, что отрицательно отражается на их работе. Поэтому формирование механизмов взаимодействия институтов аграрного рынка труда, направленных на обеспечение воспроизводства качественного человеческого капитала, невозможно без государственного управления, поддержки и результативной концепции развития. На уровне региона должен быть обеспечен стратегический подход к процессу формирования и использования человеческого капитала в аграрной сфере, который должен быть направлен:

- на повышение эффективности функционирования сельскохозяйственной отрасли в регионе, прежде всего за счет обеспечения инновационного развития сельского хозяйства, возможности использования высокотехнологичных производств;
- повышение уровня знаний, навыков и профессионального мастерства специалистов и рабочих сельскохозяйственного профиля с инновационной ориентацией в целях возможности использования сельскохозяйственными предприятиями новейших технологий;
- повышение качества образования по профессиям сельского хозяйства посредством концентрации современных материально-технических и учебно-методических ресурсов образовательных учреждений и сельскохозяйственных предприятий региона;
- интеграцию аграрного вуза, сельскохозяйственных техникумов, научных и научно-производственных сельскохозяйственных учреждений, организаций переподготовки и повышения квалификации кадров, передовых хозяйств области в целях формирования единого образовательного пространства, установления и развития преемственных связей между уровнями образования и производством (рис. 2).



Рис. 2 Единое аграрное образовательное пространство региона:

●→ — каналы получения образования по профессиям сельского хозяйства;
 ●...→ каналы повышения профессионально-квалификационной подготовки работниками сельского хозяйства;
 ◆→ каналы прохождения производственной практики и повышения квалификации (прохождении стажировки) преподавателями

Формирование в регионе единого аграрного образовательного пространства позволит:

- обеспечить непрерывное образование по профессиям сельского хозяйства;
- эффективно использовать научно-педагогический кадровый потенциал, материально-технические базы, финансовые вложения;
- интегрировать подготовку и повышение квалификации специалистов и рабочих по профессиям сельского хозяйства с наукой и производством;
- создать новые условия для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для АПК региона.

Выводы

В целях обеспечения формирования и использования качественного человеческого капитала в аграрной сфере региона необходима эффективная работа по данному вопросу как на уровне региональных органов государственной власти, так и на уровне работодателей.

Представленная группировка факторов, дестабилизирующих воспроизводственный процесс качественного человеческого капитала в аграрной сфере, может быть использована региональными органами государственной власти при разработке программных мероприятий, направленных на устранение или ослабление их негативного влияния, а также при определении реальных путей повышения качества человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Первоочередными *задачами* региональных органов государственной власти по осуществлению политики в области формирования и использования качественного человеческого капитала должны стать:

- 1) формирование единого образовательного пространства в целях организации эффективного обучения, прохождения производственной практики, переобучения, повышения квалификации и стажировки с использованием современной высокотехнологичной техники;
- 2) создание комплексных целевых программ по обеспечению качества человеческого капитала сельскохозяйственного профиля;
- 3) мониторинг потребности регионального АПК на срочную и среднесрочную перспективу в специалистах и рабочих кадрах массовых профессий, качества подготовки кадров и необходимости их переподготовки;
- 4) обеспечение информированности руководителей с.-х. предприятий и работников сельскохозяйственного профиля о ситуации на рынке аграрного труда региона;
- 5) развитие профориентации в сельских школах;
- 6) развитие сети учреждений, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации специалистов и рабочих сельскохозяйственного профиля;
- 7) финансирование мероприятий по переподготовке и повышению квалификации кадров АПК региона.

Первоочередными *задачами* сельскохозяйственных предприятий региона по осуществлению политики в области формирования и использования качественного человеческого капитала должны стать:

- 1) совместное участие с образовательными учреждениями, ведущими подготовку кадров по профессиям сельского хозяйства, в работе по профориентации сельских школьников;
- 2) целевая подготовка выпускников сельских школ по профессиям сельского хозяйства в учреждениях среднего профессионального и высшего образования;
- 3) участие в работе по разработке типовых программ производственной практики обучающихся образовательных учреждений, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов для АПК региона;
- 4) привлечение обучающихся учреждений среднего профессионального и высшего образования для прохождения производственной практики;

- 5) оценка человеческого капитала своего предприятия в целях повышения его качественного состава;
- 6) повышение качества человеческого капитала своего предприятия (обеспечение прохождения работниками курсов переподготовки, повышения квалификации, стажировки) и т.д.

Заключение

Сегодня возрастание роли человеческого капитала в АПК вытекает из-за необходимости последовательной интенсификации сельскохозяйственного производства за счет новых подходов к управлению производством, внедрение новой высокопроизводительной техники и передовых технологий. Поэтому в каждом регионе должна быть ориентация на расширенное воспроизводство человеческого капитала, которое означает возобновление работника нового качества с объективно необходимой общеобразовательной и профессиональной подготовкой, для чего требуются дополнительные издержки и большие временные затраты.

Библиографический список

1. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строительева. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 143 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2013. – 462 с.
3. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / Р.М. Нижегородцев; под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 290 с.
4. Первоначальное накопление человеческого капитала ресурсами системы образования / В.Т. Ковалевич [и др.]. – Краснояр.: СФУ, 2015. – 188 с.
5. Савин Э.В. Был бы мальчик. Воспроизводство человеческого капитала в институциональной системе / Э.В. Савин // Российское предпринимательство. – 2005. – № 11. – С. 72–77.
6. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учеб. пособие [Электронный ресурс] / А.В. Корицкий. – [б.м.], [2016]. – Режим доступа: <http://www.sibupk.nsk.su>.
7. Новиков В.Г. Подготовка кадров для агросферы России: проблемы и перспективы развития / В.Г. Новиков // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2010. – № 7. – С. 62–65.
8. Глушанок Т.М. Формирование конкурентоспособной рабочей силы в регионе в условиях перехода к инновационной экономике: автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. / Глушанок Тамара Михайловна. – М., 2009. – 50 с.
9. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко, Государственный Университет Управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 272 с.
10. Карганова П.А. Человеческий капитал и особенности его воспроизводства / П.А. Карганова, Л.В. Белова // Известия Института систем управления СГЭУ. – 2015. – № 1 (11). – С. 244–250.
11. Бережная Е.В. К вопросу о воспроизводстве человеческого капитала в России / Е.В. Бережная // Уникальные исследования XXI века. – 2015. – № 11 (11). – С. 99–104.
12. Нардина С.А. Конъюнктурное обследование рабочих кадров сельскохозяйственных организаций Омской области / С.А. Нардина, В.Ф. Стукач // Сибирская финансовая школа. – 2010. – № 2. – С. 34–39.
13. Мартынюк Н.В. «Кадровый голод» в сельском хозяйстве: причины, особенности и пути преодоления / Н.В. Мартынюк // Научно-теоретический журнал Наука и экономика. – 2014. – № 3 (35). – С. 121–126.

14. Современные тенденции и перспективы подготовки специалистов для инновационной экономики : коллективная научная монография под общ.ред. Е.А. Ободковой. – Ярославль: – Изд-во ФГБОУ ВПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н. П. Пастухова», 2013. – 388 с.

15. Стукач В.Ф. Баланс трудовых ресурсов в прогнозировании развития сельской местности: региональный аспект: монография /В.Ф. Стукач [и др.]. – Омск : Издательство ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А.Столыпина, 2014. – 131 с.

Общие принципы оценки индивидуальных результатов выполнения научной статьи	
---	--

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫПОЛНЕНИЯ НАУЧНОЙ СТАТЬИ

Выполнения на тему		
1) Оценка осуществляется ведущим преподавателем	2) В ходе оценки устанавливаются: – степень авторского вклада в выполненную научную статью; – качественный уровень достижения студентом учебных целей и выполнения им учебных задач процесса выполнения научной статьи	
3) При аттестации студента по итогам его работы над научной статьей руководителем используются три приведённых ниже группы* критериев оценки:		
Критерии оценки качества процесса подготовки научной статьи	Критерии оценки содержания научной статьи	Критерии оценки оформления научной статьи
1. Критерии оценки качества процесса подготовки научной статьи: – способность работать самостоятельно; – способность творчески и инициативно решать задачи; – способность рационально планировать этапы и время выполнения научной статьи, диагностировать и анализировать причины появления проблем при выполнении научной статьи, находить оптимальные способы их решения; – дисциплинированность, соблюдение плана, графика подготовки научной статьи; – способность вести дискуссию, выстраивать аргументацию с использованием результатов исследований, демонстрация широты кругозора. 2. Критерии оценки содержания научной статьи: – степень раскрытия темы; – самостоятельность и качество анализа теоретических и практических положений; – глубина проработки, обоснованность методологической и методической программы исследования; – проработка литературы при выполнении научной статьи. 3. Критерии оценки оформления научной статьи: – логика и стиль изложения; – структура и содержание; – объем и качество выполнения иллюстративного материала; – качество ссылок; – качество списка литературы; – общий уровень грамотности изложения.		

КРИТЕРИИ И ШКАЛЫ ОЦЕНКИ, используемые при проверке и приёме научной статьи

Оцениваемая компонента электронной презентации и/или образовательных результатов работы над ней	Оценка по данной компоненте
а) Соответствие содержания научной статьи ее теме	Соответствует полностью/ не соответствует
б) Полнота и глубина раскрытия темы научной статьи	Высокая/достаточная/ приемлемая/ не приемлемая
в) Логика и глубина сделанных выводов	Высокая/достаточная/ приемлемая/ не приемлемая
г) Степень самостоятельности студента при подготовке научной статьи	Не вызывает сомнения/ Вызывает сомнения
д) Степень соблюдения студентом общих требований	Общие требования соблюдены полностью/ соблюдены на приемлемом уровне/ не соблюдены
– к оформлению научной статьи	

Процедура сдачи-приема подготовленной студентом научной статьи. Критерии и шкала оценки, используемые при проверке и приеме научной статьи

УСТАНОВЛЕННАЯ ПРОЦЕДУРА сдачи-приёма подготовленной студентом научной статьи:	КРИТЕРИИ И ШКАЛЫ ОЦЕНКИ, используемые при проверке и приёме научной статьи	
	Оцениваемая компонента научной статьи и/или образовательных результатов работы над ней	Оценка по данной компоненте
1) Подготовленная научная статья сдаётся на проверку ведущему преподавателю учебной дисциплины. 2) Ведущий преподаватель учебной дисциплины просматривает научную статью, учитывая установленные критерии ее оценки. В случае грубого несоответствия научной статьи данным критериям, она возвращается на доработку; при соответствии – студент готовит статью к публикации. 3) Результаты проверки научной статьи фиксируются преподавателем в Листе проверки научной статьи ведущим преподавателем дисциплины	а) Соответствие содержания научной статьи ее теме	Соответствует полностью/ не соответствует
	б) Полнота и глубина раскрытия темы научной статьи	Высокая/достаточная/ приемлемая/ не приемлемая
	в) Логика и глубина сделанных выводов	Высокая/достаточная/ приемлемая/ не приемлемая
	г) Степень самостоятельности магистранта при подготовке научной статьи	Не вызывает сомнения/ Вызывает сомнения
	д) Степень соблюдения студентом общих требований	Общие требования соблюдены полностью/ соблюдены на приемлемом уровне/ не соблюдены
	– к оформлению научной статьи	

Форма Листа проверки презентации ведущим преподавателем дисциплины

ЛИСТ ПРОВЕРКИ НАУЧНОЙ СТАТЬИ ведущим преподавателем дисциплины		
Ф.И.О. магистранта, номер группы		
Тема научной статьи		
	Оценочное заключение ведущего преподавателя дисциплины по данной компоненте	
а) Соответствие содержания научной статьи ее теме		
б) Полнота и глубина раскрытия темы научной статьи		
в) Логика и глубина сделанных выводов		
г) Степень самостоятельности магистранта при подготовке научной статьи		
д) Степень соблюдения студентом общих требований:		
– к оформлению научной статьи		
Научная статья принята с оценкой:		(дата)
(отлично, хорошо, удовлетворительно)		
Ведущий преподаватель учебной дисциплины	(подпись)	(И.О. Фамилия)

Критерии оценки выполненной научной статьи	
---	--

Отлично	Оценка «отлично» за научную статью присваивается за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность научной статьи, за понимание студентом отражённого в научной статье материала. Содержание научной статьи соответствует заявленной в названии тематике; статья оформлена в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления подобных работ; работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы. Работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата. Научная статья рекомендуется преподавателем к опубликованию
Хорошо	Оценка «хорошо» по научной статье присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков в представлении результатов к защите. Содержание научной статьи соответствует заявленной в названии тематике; оформлена в соответствии с общими требованиями написания подобных работ, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении. Работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ имеющегося материала, отсутствуют факты плагиата. Научная статья рекомендуется преподавателем к опубликованию, после устранения выявленных замечаний
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» по научной статье присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, плохо подготовленное наглядное представление работы и затруднения при ответах на вопросы. Содержание научной статьи соответствует заявленной в названии тематике; в целом оформлена в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении. Работа представляет собой самостоятельное исследование, отсутствуют факты плагиата. Научная статья рекомендуется преподавателем к опубликованию, после устранения выявленных замечаний
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» по научной статье присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы. Научная статья не может быть опубликована

3.1.3 Средства для текущего контроля

Вопросы для самостоятельного изучения тем

Самостоятельное изучение тем (вопросов по темам) студентами заочной формы обучения

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/ вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Форма текущего контроля по теме
1	1.1 Капитал и его основные виды: природный, физический, человеческий	Электронный конспект Участие в дискуссиях на лекции-беседе Электронное тестирование в ЭИОС
	1.2 Роль капитала в устойчивом развитии сельских территорий	
	1.3 Территориальный капитал и его специфика	
	1.4 Человеческий капитал как территориальный актив жизнедеятельности человека	
	1.5 Национальные интересы в сфере развития человеческого потенциала	
2	2.1 Понятие человеческого капитала. Эволюция понятия «человеческий капитал». Три этапа в развитии теоретических положений о человеческом капитале	Выступление на лекции-конференции (подготовка презентации). Участие в дискуссиях на лекции-конференции Электронное тестирование в ЭИОС
	2.2 Составляющие человеческого капитала	
	2.3 Субъекты, участвующие в формировании человеческого капитала	
	2.4 Человеческий капитал, как совокупность производственных способностей человека	
	2.5 Трудовой потенциал и человеческий капитал. Структура человеческого потенциала и основные факторы его развития	
	2.6 Человеческий капитал как главная доминанта устойчивого развития сельских территорий. Человеческий потенциал сельских территорий	
	2.7 Особенности человеческого капитала сельских территорий	
	2.8 Формирование и воспроизводство человеческого капитала сельских территорий	
3	3.1 Критерии и показатели оценки человеческого капитала сельских территорий	Электронный конспект Проверка электронной презентации и научной статьи. Электронное тестирование в ЭИОС
	3.2 Методология оценки человеческого капитала	
	3.3 Инвестиции в человеческий капитал: источники и эффективность	
	3.4 Методы эффективности инвестиций в качество человеческого капитала	
	3.5 Влияние характера и содержания труда на развитие человеческого капитала	
	3.6 Проблемы сохранения и накопления человеческого капитала сельских территорий	
4	4.1 Развитие человеческого потенциала: теоретические и методологические аспекты	Электронный конспект Проверка электронной презентации и научной статьи. Электронное тестирование в ЭИОС
	4.2 Рост доходов сельского населения как основа развития человеческого капитала	
	4.3 Социально-культурные аспекты развития человеческого потенциала	
	4.4 Индекс развития человеческого потенциала. Современные подходы к оценке индекса развития человеческого потенциал	
	4.5 Создание комфортных условий для развития человеческого капитала на селе	
5	5.1 Проблемы управления развитием человеческого капитала на селе	Электронный конспект Проверка электронной презентации и научной статьи. Электронное тестирование в ЭИОС
	5.2 Государственный механизм воздействия на развитие человеческого капитала	
	5.3 Инструменты развития человеческого капитала сельских территорий	
	5.4 Капитализация человеческих знаний и способностей	
	5.5 Пути повышения качества человеческого капитала на селе	

Общий алгоритм самостоятельного изучения вопросов по темам	
---	--

Общий алгоритм самостоятельного изучения тем студентами очной и очно-заочной формы обучения:

- | |
|--|
| 1) ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по вопросам темы, с нормативно-правовыми актами (ориентируясь на вопросы для самоконтроля); |
| 2) на этой основе составить развёрнутый план изложения вопроса темы; |
| 3) оформить отчётный материал в установленной форме: электронный конспект, электронное тестирование в ЭИОС; |
| 4) предоставить отчётный материал преподавателю |

Критерии оценки самостоятельного изучения тем	
--	--

Шкала и критерии оценивания для оценки электронных конспектов

Зачтено	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он ясно, четко, логично, грамотно и достаточно полно представил блок-схему по вопросу, раскрыл вопрос в Электронный конспекте дал определения основным понятиям с позиции разных авторов, привел практические примеры по изучаемому вопросу, соблюдает заданную форму изложения – Электронный конспект
Не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не соблюдает требуемую форму изложения, не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры

Шкала и критерии оценивания самоподготовки к лекции-беседе и лекции-конференции

Отлично	Оценка «отлично» присваивается за глубокое раскрытие вопроса темы, качественное и содержательное оформление презентации, содержательность презентации, за правильные и содержательные ответы на вопросы
Хорошо	Оценка «хорошо» присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков в представлении результатов к публичному выступлению
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» присваивается за неполное раскрытие вопроса темы, отсутствие наглядного представления работы и затруднения при ответах на вопросы
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» присваивается за слабое и неполное раскрытие вопроса темы, несамостоятельность изложения материала, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы

Шкала и критерии оценивания электронной презентации

Отлично	Оценка «отлично» по презентации присваивается за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность презентации. Содержание соответствует заявленной в названии тематике; задание оформлено в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления подобных работ; работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы. Работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата
Хорошо	Оценка «хорошо» по презентации присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков. Содержание соответствует заявленной в названии тематике; оформлен в соответствии с общими требованиями написания подобных работ, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении. Работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ имеющегося материала, отсутствуют факты плагиата
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» по презентации присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, плохо подготовленное наглядное представление работы. Содержание работы соответствует заявленной в названии тематике; в целом оформлена в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении. Работа представляет собой самостоятельное исследование, отсутствуют факты плагиата
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» по презентации присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы

Шкала и критерии оценивания научной статьи

Отлично	Оценка «отлично» за научную статью присваивается за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность научной статьи, за понимание студентом отражённого в научной статье материала. Содержание научной статьи соответствует заявленной в названии тематике; статья оформлена в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления подобных работ; работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы. Работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата. Научная статья рекомендуется преподавателем к опубликованию
Хорошо	Оценка «хорошо» по научной статье присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков в представлении результатов к защите. Содержание научной статьи соответствует заявленной в названии тематике; оформлена в соответствии с общими требованиями написания подобных работ, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении. Работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ имеющегося материала, отсутствуют факты плагиата. Научная статья рекомендуется преподавателем к опубликованию, после устранения выявленных замечаний
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» по научной статье присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, плохо подготовленное наглядное представление работы и затруднения при ответах на вопросы. Содержание научной статьи соответствует заявленной в названии тематике; в целом оформлена в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении. Работа представляет собой самостоятельное исследование, отсутствуют факты плагиата. Научная статья рекомендуется преподавателем к опубликованию, после устранения выявленных замечаний
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» по научной статье присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы. Научная статья не может быть опубликована

Шкала и критерии оценивания для электронного тестирования в ЭИОС

Отлично	Более 90% тестовых заданий решены верно
Хорошо	От 70 до 89% тестовых заданий решены верно
Удовлетворительно	От 60 до 69% тестовых заданий решены верно
Неудовлетворительно	Менее 60% тестовых заданий решены верно

Общий алгоритм самоподготовки к аудиторным занятиям

Занятия, по которым предусмотрена самоподготовка	Характер (содержание) самоподготовки	Организационная основа самоподготовки	Общий алгоритм самоподготовки	Расчетная трудоемкость, час.
Заочная форма обучения				
Лекция в режиме конференции на тему: Человеческий капитал, его виды и особенности в сельском хозяйстве и на сельских территориях	Подготовка по одному из вопросов лекции	Вопросы лекции-конференции, выдаваемые вначале изучения дисциплины (на установочной сессии). Каждый вопрос лекции закрепляется за отдельным студентом для подготовки презентации	1) Закрепление за студентом одного вопроса по теме; 2) Изучение студентом учебной литературы, интернет-ресурсов по закрепленному за ним вопросу; 3) Подготовка презентации 4) Подготовка устного доклада по закрепленному вопросу на основе подготовленной электронной презентации (не более чем на 5-7 минут)	В рамках самостоятельного изучения тем

Вопросы для самоподготовки к лекции-конференции

1. Понятие человеческого капитала. Эволюция понятия «человеческий капитал». Три этапа в развитии теоретических положений о человеческом капитале.
2. Составляющие человеческого капитала.
3. Субъекты, участвующие в формировании человеческого капитала.
4. Человеческий капитал, как совокупность производственных способностей человека.
5. Трудовой потенциал и человеческий капитал. Структура человеческого потенциала и основные факторы его развития.
6. Человеческий капитал как главная доминанта устойчивого развития сельских территорий. Человеческий потенциал сельских территорий.
7. Особенности человеческого капитала сельских территорий.
8. Формирование и воспроизводство человеческого капитала сельских территорий.

Критерии оценки выступления на лекции-конференции

Шкала и критерии оценивания самоподготовки к лекции-конференции	
Отлично	Оценка «отлично» присваивается за глубокое раскрытие вопроса темы, качественное и содержательное оформление презентации, содержательность презентации, за правильные и содержательные ответы на вопросы
Хорошо	Оценка «хорошо» присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков в представлении результатов к публичному выступлению
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» присваивается за неполное раскрытие вопроса темы, отсутствие наглядного представления работы и затруднения при ответах на вопросы
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» присваивается за слабое и неполное раскрытие вопроса темы, несамостоятельность изложения материала, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы

Кейс-задание на практические занятия

Уровень безработицы на селе превышает городской примерно в два раза, т. к. сельский рынок труда очень ограничен и у него существует постоянная тенденция к сокращению. Большинство сельскохозяйственных предприятий находится в состоянии банкротства или приближается к нему. Этот процесс закономерен, поскольку непосредственно сельскому производителю достается лишь малая толика от дохода с переработанной сельскохозяйственной продукции.

Основная часть дохода от продукции попадает в карман посредников. Это не в интересах, как сельского жителя, так и горожанина. Сельские жители по уровню заработной платы на последнем месте в отраслевой структуре российских трудящихся. В обществе, где критерием оценки общественного положения трудящихся традиционно является оплата по труду, такая ситуация однозначно воспринимается как утрата крестьянством своей социальной значимости, его социальная маргинализация. Показателем ее является обнищание все больших масс аграрного населения.

Свидетельством его масштабов является все более ухудшающаяся самооценка сельским населением благосостояния их семей. По некоторым анкетным данным 23% респондентов с трудом сводят концы с концами. 53% многое из необходимого не могут себе позволить и только 22% отмечают, что средств в основном хватает. Количество школ на селе сократилось на 15%, детских садов – 44%, участковых больниц на – 32%, фельдшерско-акушерских пунктов – на 4%, клубов – на 23%, предприятий торговой потребительской кооперации - на 50%.

Задание:

1. Укажите факторы риска, олицетворяющие угрозу для сохранения, развития и реализации человеческого капитала на селе в России. Работу представьте в виде блок-схемы (рисунка).
2. Выделите основные факторы воспроизводства человеческого капитала сельских территорий. Работу представьте в виде блок-схемы (рисунка).
3. Используя Стратегию устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года и др. документов, определите факторы, влияющие на обеспечение самоорганизации населения, выделите основные направления инвестиций в человеческий капитал. Работу представьте в виде блок-схемы (рисунка).
4. Разработайте анкету для проведения анкетирования сельских жителей по основным сферам развития человеческого капитала:
 - а) социокультурная;
 - б) социально-трудовая;
 - в) социально-экономическая.

Разработанные анкеты обучающиеся могут использовать для проведения анкетирования сельских жителей в рамках написания ВКР.

Критерии оценки выполнения кейс-задания

Оценка «Отлично» выставляется, если обучающийся исчерпывающе, логически и аргументировано излагает материал по теме задания; обосновывает собственную точку зрения при анализе конкретной проблемы, свободно отвечает на поставленные дополнительные вопросы, делает обоснованные выводы. Материал хорошо представлен в блок-схеме.

Оценка «Хорошо» выставляется, если обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий; в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки. Материал хорошо представлен в блок-схеме.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся поверхностно раскрывает материал по теме задания, у него имеются базовые знания специальной терминологии по обсуждаемому вопросу, излагаемый материал не систематизирован; выводы недостаточно аргументированы. Блок-схема носит общий характер.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не раскрыл материал по теме задания, не составил блок-схему.

1. “Человеческий капитал” как запас знаний, умений, навыков, опыта способен не только накапливаться, но и изнашиваться:

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

- + верно
- неверно

2. Человеческие способности можно рассматривать как капитал, поскольку они являются богатством человека, которое приносит доход.

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

- + верно
- неверно

3. Человеческим капиталом могут быть только интеллектуальные способности, поскольку их приобретение требует весьма значительных затрат.

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

- верно
- + неверно

4. Формирование человеческого капитала, как и физического, связано с сокращением текущего потребления.

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

- + верно
- неверно

5. Показатели человеческого капитала относимые к параметру роста:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

- гендерное разнообразие
- эффект рычага
- +уровень образования
- +изменение квалификации (компетенции)
- затраты на обучение и переподготовку
- +количество лет в профессии

6. Сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации, который ведет к росту квалификации работника, целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности и качества его труда и тем самым ведет к росту заработков данного человека

- интеллектуальный капитал
- социальный капитал
- организационный капитал
- +человеческий капитал

7. Параметр человеческого капитала: Количество лет в профессии x Стаж x Уровень образования

- доля специалистов в компании
- +индекс квалификации (компетенции)
- изменение квалификации (компетенции)
- эффект рычага

8. Показатели человеческого капитала, относящиеся к параметрам эффективности:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

- изменение квалификации
- трудовой стаж специалистов
- +эффект рычага
- уровень образования
- +добавленная стоимость на 1 занятого
- +прибыль на 1 занятого

9. Показатели человеческого капитала относящиеся к параметрам стабильности:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

- +текучесть специалистов
- +средняя заработная плата
- +трудовой стаж специалистов
- добавленная стоимость на 1 специалиста
- прибыль на 1 занятого

10. Совокупность накопленных физического и человеческого капитала, а также природного капитала страны в стоимостной оценке

- + национальное богатство
- общественный капитал
- человеческий капитал
- богатство страны

11. Какой капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в том числе в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, а также в науку, культуру и искусство?

- + человеческий
- социальный
- демографический

12. Какой экономист предложил затратный метод расчета стоимости человеческого капитала – на основе статистических данных рассчитывать накопление инвестиций в человека?

- А. Смит
- Дж. Минсера
- + Дж. Кендрик
- Всемирный банк

13. Какой сектор экономики осуществляет основную долю инвестиций в человеческий капитал в передовых странах мира?

- фирмы
- + государство
- домохозяйства
- общественные и религиозные организации

14. В какой стране формирования человеческого капитала в 1990 годы проходило в условиях бифуркаций и несвободы, и, как следствие, повлекло отсутствие у работников таких «рыночных качеств» как исполнительность, ответственность, преемственность и честная конкуренция?

- США
- + Россия
- Япония
- Австралия

15. Что нельзя отнести к естественным положительным тенденциям развития российского человеческого капитала в условиях относительной демократии и некоторых элементов рыночной экономики?

- формирование слоя топ-менеджеров, получивших современное образование и опыт в развитых странах
- благоприятная мировая ценовая конъюнктура на природные ресурсы
- ближение с западными странами, включая США
- + снижение тяги населения к образованию, включая высшее образование

16. Почему существует вероятность того, что вложения в образование работников могут оказаться бессмысленными и даже весьма вредными?

- предприятие будет нести большие издержки производства
- работники могут осуществить быстрый рост по карьерной лестнице и сместить руководителя с должности
- получив образование, работники будут требовать более высокую заработную плату
- +получив более высокую квалификацию, работники смогут перейти на работу в конкурирующие фирмы

17. Человеческий капитал включает в себя...

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ЧЕТЫРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

- +врожденные способности работников
- +образование работников
- +приобретенный профессиональный опыт
- +знания
- демографический потенциал

18. Выводы из простой модели инвестиций в человеческий капитал:

- +продолжительные программы обучения целесообразнее предлагать людям, у которых индивидуальная ставка дисконтирования низкая
- продолжительные программы обучения целесообразнее предлагать людям, у которых высокая индивидуальная ставка дисконтирования
- продолжительность учебы не влияет на ставку дисконтирования

19. «Человеческий капитал» включает:

- + не только профессиональные, но и личные качества
- квалификацию и заработную плату
- прибыль, которую приносит каждый работник предпринимателю

20. «Человеческий капитал»:

- физическая сила работника
- количество акций предприятия, которыми располагает человек
- +знания, умения, мастерство, способности работника

21. Теория человеческого капитала получила общественное признание и удостоена нобелевской премии:

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

- + верно
- неверно

22. К общим чертам человеческого и вещественного капитала можно отнести:

- отсутствие контроля самим человеком над применением капитала
- +использование в течение длительного периода
- высокая степень мобильности в краткосрочном периоде
- отсутствие возможности монополизации рынка капитала

23. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:

- только экономических
- + социальных, экономических и политических
- в основном политических и социальных
- исключительно культурных и моральных

24. Капитал здоровья:

- + обеспечивает продление трудоспособности
- тормозит использование человеческого капитала
- способствует росту социального капитала
- снижает качество человеческого капитала

25. Носителем человеческого капитала может быть...

- + человек
- человек или организация, на которую данный человек работает в настоящее время
- человек или компания, которая «арендовала» данный человек на определенное время и использует его знания, опыт и т.п. в своих целях должным образом

26. Результат применения человеческого капитала можно измерить ...

- только в денежном выражении
- + в денежном и натуральном выражении
- только в натуральном выражении
- в денежном, натуральном и количественном выражении

27. К признакам человеческого капитала нельзя отнести

способность генерировать поток доходов в течение длительного промежутка времени
высокую мобильность
возрастание человеческого капитала индивида с течением времени
+ отсутствие воздействия неэкономических факторов (престижность работы, социальные льготы, жилищные проблемы)

28. Концепция человеческого капитала не используется для исследования проблем:

экономического роста
миграции трудовых ресурсов
снижения уровня безработицы
+ изменения валютного курса

29. Производственные способности человека были впервые оценены У. Петти

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

+ верно
неверно

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

+ неоклассического направления
кейнсианства
институционализма
фильтрации
меркантилизма

31. Первым экономистом, выдвинувшим идею человеческого капитала, был ...

+ Т. Шульц
М. Блауг
А. Смит
Э. Энгель

32. Разработка теории человеческого капитала не играет роли в решении проблем:

неравенства доходов
дифференциации заработной платы
+ снижения уровня инфляции
дискриминации на рынке труда

33. Теорию человеческого капитала критикуют представители ...

неоклассического направления
+ теории фильтра
институционализма
кейнсианства

34. В соответствии с теорией фильтра образование трактуется как...

+ средство отбора
средство получения знаний
средство увеличения человеческого капитала
средство оценки творческих способностей человека

35. Становление современной теории человеческого капитала началось ...

в 1920-х годах
+ в 1950-х годах
в 2000-х годах
в 1890-х годах

36. Инвестирование в человеческий капитал осуществляется:

только на уровне государства
+ всеми субъектами рыночной экономики
только корпорациями
исключительно самим человеком

37. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:

+ получение образования
приобретение производственного оборудования

покупку акций и облигаций
приобретение коммерческой недвижимости

38. К неимущественным инвестициям в человеческий капитал не относятся затраты на:

медицинские услуги
образование
миграцию рабочей силы
+ физическое формирование человека

39. Инвестиции в индивидуальный человеческий капитал не предполагают затраты на:

получение образования
медицинские услуги
+ приобретение оборудования в учебные заведения
мобильность

40. К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят:

+ упущенные заработки
расходы на покупку книг
оплату обучения
затраты на медицинское обслуживание

41. Прямые затраты при формировании человеческого капитала включают:

+ оплату обучения
умственные затраты при сдаче экзаменов
упущенную заработную плату за период обучения

42. Инвестирование в человеческий капитал...

+ носит высокорисковый характер
не является приоритетным направлением в современном мире
необходимо для рациональной и высококачественной деятельности вооруженных сил страны
не может осуществляться в современной России в силу отсутствия должного законодательства

43. Инвестиции в здравоохранение способствуют:

+ повышению качества человеческого капитала
поддержанию и сохранению человеческого капитала
деструктивному изменению человеческого капитала
снижению темпов инфляции в стране

44. Инвестиции в специальную подготовку персонала в соответствии с теорией человеческого капитала осуществляют:

+ предприятия
домохозяйства
отдельные индивиды
государство

45. На макроуровне инвестиции в человеческий капитал способствуют:

сокращению потерь рабочего времени
росту валового дохода
повышению конкурентоспособности транснациональной корпорации
+ изменению уровня жизни населения

46. Инвестирование в человеческий капитал признается приемлемым если:

+ чистая приведённая стоимость является положительной величиной
чистая приведённая стоимость является отрицательной величиной
внутренняя норма доходности превышает индекс рентабельности
чистая приведённая стоимость равна внутренней норме доходности

47. Инвестировать в человеческий капитал имеет смысл, если:

величина IRR меньше, чем доходность альтернативного средства
величина чистой приведенной стоимости отрицательная
индекс рентабельности меньше 1
+ величина IRR больше, чем доходность альтернативного средства

48. Определять внутреннюю норму доходности в рамках оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал ...

нельзя, внутренняя норма доходности определяется только для оценки реальных инвестиционных проектов

+ можно

можно, но только в рамках оценки инвестирования в образование

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

+ чистую приведённую стоимость

срок окупаемости

индекс рентабельности

уровень безработицы

50. Минцер определил, что отдачи в виде заработной платы достигает своего пика, когда человек отработал...

44 года

+ 33,75 года

57,33 года

28 лет

51. Общественная норма отдачи человеческого капитала необходима для обоснования затрат:

+ государства на систему здравоохранения

фирмы на обучение персонала

индивида на медицинские услуги

домохозяйства на повышение квалификации индивида

52. При прочих равных условиях инвестирование в образование считается целесообразным, если ...

+ чистая текущая стоимость больше 0

внутренняя норма доходности меньше ставки дисконта

норма отдачи находится в пределах от 0,1 до 0,9

53. Индивидуальная оценка эффективности инвестирования в человеческий капитал предполагает...

+ расчет показателя чистой текущей стоимости

анализ необходимости образования и других элементов человеческого капитала для конкретного человека

учет производительности труда в отрасли

создание благоприятных и комфортных условий для молодежи

54. С помощью срока окупаемости можно оценить...

платежеспособность организации

+ период времени, в течение которого человек будет получать доход от произведенных вложений

ликвидность вложений в человеческий капитал

55. С помощью критерия чистой текущей стоимости оценить эффективность вложений в здоровье человека ...

+ можно

нельзя

нельзя, с помощью чистой текущей стоимости можно оценить

эффективность вложений только в образование

56. Для кадров АПК характерны тенденции, которые в первую очередь влияют на человеческий капитал:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

+ приток рабочей силы на некоторые предприятия, области и районы в связи с переселением русскоязычного населения из бывших союзных республик и сокращением вооруженных сил

+ перераспределение работников в сферу переработки, подсобных работ и промыслов и в сферу услуг

+ для села характерно уменьшение доли лиц трудоспособного возраста

+ уровень образования на селе ниже, чем в городах

перераспределение работников в сферу производства сельскохозяйственной продукции
для села характерно уменьшение доли лиц пенсионного возраста

57. Не всякие инвестиции в человека могут быть призваны вложениями в человеческий капитал

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

+ верно

неверно

58. Установление льгот субъектам малого и среднего предпринимательства, работающим в производстве и переработке сельскохозяйственной продукции влияет на развитие человеческого капитала сельских территорий

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

+ верно

неверно

59. Фаза использования человеческого капитала в аграрной сфере включает трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования сельскохозяйственного профиля, стадию купли-продажи высвободившихся работников предприятий сферы АПК

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

верно

+неверно

60. Такие факторы как состояние социальной инфраструктуры села, конъюнктура аграрного рынка труда, запрос предприятий АПК наибольшее влияние оказывают на фазу ... человеческого капитала сельских территорий

формирования

+ распределения и обмена

использования

61. Одна из первоочередных задач сельскохозяйственных предприятий региона по осуществлению политики в области формирования и использования качественного человеческого это мониторинг потребности регионального АПК на срочную и среднесрочную перспективу в специалистах и рабочих кадрах массовых профессий, качества подготовки кадров и необходимости их переподготовки

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

верно

+неверно

62. Сельскохозяйственные организации региона никак не могут повлиять на развитие человеческого капитала сельских территорий до того времени пока человек не трудоустроится в сельхозорганизацию

УКАЖИТЕ ВЕРНО ИЛИ НЕВЕРНО

верно

+неверно

Шкала и критерии оценивания для электронного тестирования в ЭИОС	
Отлично	Более 90% тестовых заданий решены верно
Хорошо	От 70 до 89% тестовых заданий решены верно
Удовлетворительно	От 60 до 69% тестовых заданий решены верно
Неудовлетворительно	Менее 60% тестовых заданий решены верно

Процедура формирования электронного портфолио	
--	--

Электронное учебное портфолио (систематизированную совокупность выполненных в течение периода обучения письменных работ и электронных материалов, а именно: блок-схемы, электронные конспекты, электронные презентации, научная статья, введение ВКР и т.д.). Материалы должны быть сброшюрованы в одну электронную папку и на нее должен быть открыт доступ в ЭИОС.

Шкала и критерии оценивания электронного учебного портфолио	
Зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если в портфолио представлены все выполненные задания на аудиторных и внеаудиторных занятиях, предусмотренные рабочей программой дисциплины (электронные конспекты, электронные презентации, научная статья, и т.д.)
Не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если в портфолио представлены не все выполненные задания на аудиторных и внеаудиторных занятиях, предусмотренные рабочей программой дисциплины

3.1.4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Экзаменационная программа по учебной дисциплине	
---	--

Типы задач профессиональной деятельности	Экзамен
Аналитическая деятельность:	
– разработка методик проведения анализа экономических процессов;	+
– подготовка экспертных заключений на основе полученных результатов анализа;	+
– прогнозирование динамики экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом;	+
– анализ существующих форм организации управления; разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;	-
– управление рисками и контроль качества при выполнении заданий, связанных с профессиональной деятельностью;	-
– проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности	-
Организационно-управленческая деятельность:	
– разработка стратегий развития и функционирования предприятий, организаций и их отдельных подразделений;	-
– подготовка заданий для групп и отдельных исполнителей;	-
– руководство выполнением задания и контроль качества в отношении выполняемых заданий;	-
– руководство экономическими службами и подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности	+

Плановая процедура проведения экзамена	
--	--

ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА проведения экзамена

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации –	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине, изложенных в п.1.1 настоящего документа
Форма промежуточной аттестации –	экзамен
Место экзамена в графике учебного процесса:	1) подготовка к экзамену и сдача экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на экзаменационную сессию для обучающихся ОПОП (38.04.01 Экономика), сроки которой устанавливаются приказом по университету
	2) дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом выпускающего факультета
Форма экзамена –	<i>Смешанной формы</i>
Время проведения экзамена	Дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом факультета
Экзаменационная программа по учебной дисциплине:	1) представлена в фонде оценочных средств по дисциплине 2) охватывает разделы (в соответствии с п. 2.2 настоящего документа)
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	представлены в фонде оценочных средств по дисциплине

Вопросы для проведения итогового контроля (экзамена)	
---	--

1. Роль человеческого капитала в обеспечении устойчивого развития сельских территорий.
 2. Капитал: его основные виды: природный, физический, человеческий Территориальный капитал его специфика.
 3. Человеческий капитал как территориальный актив жизнедеятельности человека.
 4. Национальные интересы в сфере развития человеческого потенциала.
 5. Понятие человеческого капитала. Эволюция понятия «человеческий капитал». Три этапа в развитии теоретических положений о человеческом капитале.
 6. Составляющие человеческого капитала. Субъекты, участвующие в формировании человеческого капитала.
 7. Человеческий капитал, как совокупность производственных способностей человека.
 8. Трудовой потенциал и человеческий капитал. Структура человеческого потенциала и основные факторы его развития.
 9. Человеческий капитал как главная доминанта устойчивого развития сельских территорий.
 10. Человеческий потенциал сельских территорий. Особенности человеческого капитала сельских территорий. Формирование и воспроизводство человеческого капитала сельских территорий.
 11. Условия развития человеческого капитала сельских территорий
 12. Критерии и показатели оценки человеческого капитала сельских территорий.
 13. Количественная оценка человеческого капитала сельских территорий.
 14. Качественная оценка состояния человеческого капитала сельских территорий.
 15. Методология оценки человеческого капитала.
 16. Инвестиции в человеческий капитал: источники и эффективность. Методы эффективности инвестиций в качество человеческого капитала.
 17. Влияние характера и содержания труда на развитие человеческого капитала.
 18. Проблемы сохранения и накопления человеческого капитала сельских территорий.
 19. Развитие человеческого потенциала: теоретические и методологические аспекты.
 20. Рост доходов сельского населения как основа развития человеческого капитала.
 21. Социально-культурные аспекты развития человеческого потенциала.
 22. Индекс развития человеческого потенциала. Современные подходы к оценке индекса развития человеческого потенциала.
 23. Создание комфортных условий для развития человеческого капитала на селе.
 24. Проблемы управления развитием человеческого капитала на селе.
 25. Государственный механизм воздействия на развитие человеческого капитала.
- Инструменты развития человеческого капитала сельских территорий.
26. Капитализация человеческих знаний и способностей. Пути повышения качества человеческого капитала на селе.
 27. Стратегические направления развития человеческого капитала сельских территорий.
 28. Развитие предпринимательской инициативы в сельских территориях как инструмент повышения уровня человеческого капитала.
 29. Состояние человеческого капитала сельских территорий Омской области.
 30. Прогноз развития человеческого капитала сельских территорий Омской области.

Практические вопросы для проведения итогового контроля (экзамена)	
--	--

1. Какие действия человека можно рассматривать в качестве инвестиций в человеческий капитал сельских территорий?
2. Дайте собственную интерпретацию оценки роли и места человеческого капитала применительно к экономике постиндустриального общества.
3. Дайте собственную интерпретацию оценки роли и места человеческого капитала в сельском хозяйстве и на сельских территориях.
4. Почему человек становится носителем человеческого капитала примерно на рубеже 14–18 лет?
5. Проранжируйте в соответствии с собственными представлениями роль факторов формирования фонда «здоровье» человеческого капитала?
6. Проранжируйте в соответствии с собственными представлениями роль факторов формирования фонда «образование» человеческого капитала?
7. Влияет ли так называемый материнский капитал на состояние фонда «воспроизводство» человеческого капитала?

8. Какова цель инвестирования в человеческий капитал сельских территорий?
9. Почему расходы на образование, здравоохранение и мобильность являются наиболее очевидными формами инвестиций в человеческий капитал сельских территорий?
10. Оцените с точки зрения вашего личного опыта специфические черты инвестиций в человеческий капитал сельских территорий.
11. Почему затраты на здоровье и здравоохранение рассматриваются как инвестиции в формирование фонда здоровья?
12. Каким образом могут осуществляться инвестиции в фонд подготовки в сельском хозяйстве?
13. С какими уровнями инвестирования связан фонд образования?
14. Почему риск, связанный с инвестициями в специальное обучение, почти полностью отсутствует для работодателя?
15. Работник, получающий 130 000 р. в год собирается пройти обучение с отрывом от производства. Стоимость обучения — 10 000 р. По окончании обучения он станет получать 155 000 р. Время работы после окончания обучения — 2 года, продолжительность обучения — 1 год, ставка процента — 10%. Выгодно ли работнику обучение?
16. Работник, получающий 100 000 р. в год собирается пройти обучение без отрыва от производства со снижением заработной платы до 80 000 р. Стоимость обучения — 3 000 р. По окончании обучения он станет получать 120 000 р. Время работы после окончания обучения — 4 года, продолжительность обучения — 1 год, ставка процента — 9%. Выгодно ли работнику обучение?

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
2022-2023 учебный год**

- 1. Роль человеческого капитала в обеспечении устойчивого развития сельских территорий.*
- 2. Прогноз развития человеческого капитала сельских территорий Омской области*

3. Практическое задание: Работник, получающий 100 000 р. в год собирается пройти обучение без отрыва от производства со снижением заработной платы до 80 000 р. Стоимость обучения — 3 000 р. По окончании обучения он станет получать 120 000 р. Время работы после окончания обучения — 4 года, продолжительность обучения — 1 год, ставка процента — 9%. Выгодно ли работнику обучение?

Канд. экон. наук, доцент

кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

- 1. Роль человеческого капитала в обеспечении устойчивого развития сельских территорий.*
- 2. Инвестиции в человеческий капитал: источники и эффективность. Методы эффективности инвестиций в качество человеческого капитала.*
- 3. Практический вопрос:* Какие действия человека можно рассматривать в качестве инвестиций в человеческий капитал сельских территорий?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

- 1. Капитал: его основные виды: природный, физический, человеческий Территориальный капитал его специфика.*
- 2. Влияние характера и содержания труда на развитие человеческого капитала.*
- 3. Практический вопрос:* Дайте собственную интерпретацию оценки роли и места человеческого капитала применительно к экономике постиндустриального общества.

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Человеческий капитал как территориальный актив жизнедеятельности человека.*
2. *Проблемы сохранения и накопления человеческого капитала сельских территорий.*
3. *Практический вопрос:* Дайте собственную интерпретацию оценки роли и места человеческого капитала в сельском хозяйстве и на сельских территориях.

Канд. экон. наук, доцент

кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____

/С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Национальные интересы в сфере развития человеческого потенциала.*
2. *Социально-культурные аспекты развития человеческого потенциала.*
3. *Практический вопрос:* Почему человек становится носителем человеческого капитала примерно на рубеже 14–18 лет?

Канд. экон. наук, доцент

кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____

/С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Понятие человеческого капитала. Эволюция понятия «человеческий капитал». Три этапа в развитии теоретических положений о человеческом капитале.*
2. *Рост доходов сельского населения как основа развития человеческого капитала.*
3. *Практический вопрос:* Проранжируйте в соответствии с собственными представлениями роль факторов формирования фонда «здоровье» человеческого капитала?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Составляющие человеческого капитала. Субъекты, участвующие в формировании человеческого капитала.*
2. *Создание комфортных условий для развития человеческого капитала на селе.*
3. *Практический вопрос:* Проранжируйте в соответствии с собственными представлениями роль факторов формирования фонда «образование» человеческого капитала?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 7

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Человеческий капитал, как совокупность производственных способностей человека.*
2. *Проблемы управления развитием человеческого капитала на селе.*
3. *Практический вопрос:* Влияет ли так называемый материнский капитал на состояние фонда «воспроизводство» человеческого капитала?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 8

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Трудовой потенциал и человеческий капитал. Структура человеческого потенциала и основные факторы его развития.*
2. *Государственный механизм воздействия на развитие человеческого капитала. Инструменты развития человеческого капитала сельских территорий.*
3. *Практический вопрос:* Почему расходы на образование, здравоохранение и мобильность являются наиболее очевидными формами инвестиций в человеческий капитал сельских территорий?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 9

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. Развитие человеческого потенциала: теоретические и методологические аспекты.
2. Человеческий капитал как главная доминанта устойчивого развития сельских территорий.
3. Практический вопрос: Оцените с точки зрения вашего личного опыта специфические черты инвестиций в человеческий капитал сельских территорий.

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 10

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. Человеческий потенциал сельских территорий. Особенности человеческого капитала сельских территорий. Формирование и воспроизводство человеческого капитала сельских территорий.
2. Капитализация человеческих знаний и способностей. Пути повышения качества человеческого капитала на селе.
3. Практический вопрос: Почему затраты на здоровье и здравоохранение рассматриваются как инвестиции в формирование фонда здоровья?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 11

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

- 1. Условия развития человеческого капитала сельских территорий.*
- 2. Индекс развития человеческого потенциала. Современные подходы к оценке индекса развития человеческого потенциала.*
- 3. Практический вопрос:* Каким образом могут осуществляться инвестиции в фонд подготовки в сельском хозяйстве?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 12

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

- 1. Критерии и показатели оценки человеческого капитала сельских территорий.*
- 2. Развитие предпринимательской инициативы в сельских территориях как инструмент повышения уровня человеческого капитала.*
- 3. Практический вопрос:* Почему риск, связанный с инвестициями в специальное обучение, почти полностью отсутствует для работодателя?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 13

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Количественная оценка человеческого капитала сельских территорий.*
2. *Стратегические направления развития человеческого капитала сельских территорий.*
3. *Практический вопрос:* Работник, получающий 130 000 р. в год собирается пройти обучение с отрывом от производства. Стоимость обучения — 10 000 р. По окончании обучения он станет получать 155 000 р. Время работы после окончания обучения — 2 года, продолжительность обучения — 1 год, ставка процента — 10%. Выгодно ли работнику обучение?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 14

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Качественная оценка состояния человеческого капитала сельских территорий.*
2. *Капитал: его основные виды: природный, физический, человеческий Территориальный капитал его специфика.*
3. *Практический вопрос:* Работник, получающий 100 000 р. в год собирается пройти обучение без отрыва от производства со снижением заработной платы до 80 000 р. Стоимость обучения — 3 000 р. По окончании обучения он станет получать 120 000 р. Время работы после окончания обучения — 4 года, продолжительность обучения — 1 год, ставка процента — 9%. Выгодно ли работнику обучение?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 15

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Методология оценки человеческого капитала.*
2. *Состояние человеческого капитала сельских территорий Омской области.*
3. *Практический вопрос:* Какие действия человека можно рассматривать в качестве инвестиций в человеческий капитал сельских территорий?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
(ФГБОУ ВО Омский ГАУ)

Экономический факультет

Кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 16

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Человеческий капитал сельских территорий»
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
20__-20__ учебный год**

1. *Качественная оценка состояния человеческого капитала сельских территорий.*
2. *Прогноз развития человеческого капитала сельских территорий Омской области.*
3. *Практический вопрос:* Работник, получающий 100 000 р. в год собирается пройти обучение без отрыва от производства со снижением заработной платы до 80 000 р. Стоимость обучения — 3 000 р. По окончании обучения он станет получать 120 000 р. Время работы после окончания обучения — 4 года, продолжительность обучения — 1 год, ставка процента — 9%. Выгодно ли работнику обучение?

Канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля _____ /С.А. Нардина/

Критерии оценки ответов на экзаменационные вопросы:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся исчерпывающе, логически и аргументировано отвечает на поставленные вопросы; обосновывает собственную точку зрения при анализе конкретной проблемы, свободно отвечает на дополнительные вопросы, делает обоснованные выводы;
- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся демонстрирует логичность и доказательность ответов на вопросы, но допускает отдельные неточности при использовании некоторых понятий; в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся раскрывает сущность поставленных вопросов, у него имеются базовые знания специальной терминологии по обсуждаемому вопросу, однако недостаточно систематизированы знания по предмету, выводы недостаточно аргументированы или отвечает не уверенно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не ответил на поставленные вопросы, и не имеет четкого представления по основным темам дисциплины.

ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств учебной дисциплины

в составе ОПОП 38.04.01 - Экономика

1). Рассмотрен и одобрен в качестве базового варианта:

а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля;

(наименование кафедры)

протокол № 10 от 12.05.2021.

Зав. кафедрой, канд. экон. наук. доцент  /Блинов О.А./

б) На заседании методической комиссии по направлению 38.04.01 - Экономика;

протокол № 10 от 24.05.2021.

Председатель МКН – 38.04.01, канд. экон. наук. доцент  /Ремизова А.А./

2) Рассмотрен и одобрен внешним экспертом

Глава Тевризского муниципального района Омской области  /Чебоксаров С.А./



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к фонду оценочных средств учебной дисциплины
Б1.В.05 Человеческий капитал сельских территорий
в составе ОПОП 38.04.01 Экономика

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/ согласовании изменений	
		инициатор изменения	руководитель ОПОП или председатель МКН