

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**
ФИО: Узунов Федор Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.10.2021 14:04:37
Уникальный программный ключ:
fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a6bcbf5

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»

Факультет экономики и управления
Кафедра «Управление персоналом»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление трудовым потенциалом

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника
Бакалавр

Для всех форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	15
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	16
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	25
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	25
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	26
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	26
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	26

1. Перечень планируемых по дисциплине результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения ОПОП бакалавриата, обучающийся должен овладеть следующие результаты обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала • основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением, методы работы с кадровым резервом • реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, технологии преодоления локального сопротивления изменениям
ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала • применять на практике знания основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом • использовать на практике методы реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; • знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике; <p>способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>
--	--	--

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б.1.В.06. «Управление трудовым потенциалом» входит в вариативную часть. Изучение дисциплины опирается на знания таких дисциплин как «Экономика предприятия», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Рынок труда»

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 6 зачетных единиц (ЗЕ), 216 академических часов.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц 216 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	216
Контактная работа	114
Аудиторная работа (всего):	108
Лекции	54
Семинары, практические занятия	54
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	102
Экзамен	6

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единицы 216 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	216
Контактная работа	28
Аудиторная работа (всего):	22
Лекции	12
Семинары, практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	188
Экзамен	6

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоёмкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ.		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Введение в дисциплину: место курса в системе экономических дисциплин.	15	15	2	2	2		7	13

	Предмет, объект и задачи курса.								
2	Теоретические основы развития трудового потенциала	15	15	4	2	4	2	8	14
3	Формирование трудового потенциала организации	15	15	4		4		7	14
4	Использование трудового потенциала организации	15	15	4		4		7	13
5	Развитие трудового потенциала	15	15	4	2	4	2	8	13
6	Источник данных о населении и измерители его численности и структуры.	15	15	4		4		7	13
7	Трудовой потенциал в системе населения и трудовых ресурсов России.	15	15	4		4		7	13
8	Миграция и мобильность рабочей силы	15	15	4	2	4	2	7	13
9	Регулирование занятости населения, безработицы и трудовых ресурсов.	15	15	4		4		7	14
10	Профессиональная структура трудового потенциала.	15	15	4	2	4		7	13
11	Анализ социально-трудовых показателей трудового потенциала.	15	15	4	2	4	2	8	13
12	Планирование и прогнозирование трудового потенциала.	15	15	4		4	2	7	14
13	Управление трудом на предприятии.	15	15	4		4		8	14
14	Система управления кадровым потенциалом на предприятии	15	15	4	2	4		7	14
	Итого	210	210	54	12	54	12	102	188
	Экзамен	6	6						
	Всего по дисциплине	216	216	54	12	54	12	108	194

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Введение в дисциплину: место курса в системе экономических дисциплин. Предмет, объект и задачи курса.

Актуальность и значимость дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике. Характеристика предмета и объекта дисциплины. Задачи и структура курса. Прикладной характер дисциплины. Междисциплинарные связи с другими общетеоретическими, экономическими и специальными дисциплинами.

Тема 2. Теоретические основы развития трудового потенциала

Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда: предметы и средства труда, технология, продукт труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала.

Формы проявления труда: затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства, производственное взаимодействие работников друг с другом.

Классификация видов труда. Капитал человека и промышленный капитал. Капитал как организационно-экономический фактор производства, его виды. Теории капитала.

Понятие "персонал организации". Базовая классификация персонала по категориям. Производственный персонал: основной и вспомогательный. Управленческий персонал (служащие): руководители, специалисты, технические исполнители. Линейные и функциональные руководители. Категории специалистов: функциональные специалисты, специалисты, другие служащие. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал.

Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др.

Особенности состава и структуры персонала научных и учебных организаций. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал.

Трудовой и кадровый потенциал. Теоретические подходы к сущности трудового потенциала. Механизм развития человеческого потенциала. Виды выполняемых работ и операций на предприятии. Классификация трудового потенциала. Компоненты трудового потенциала работника.

Тема 3. Формирование трудового потенциала организации

Понятие "кадровая политика". Основные характеристики кадровой политики в организации. Необходимость разработки кадровой политики в организации. Изменение приоритетов работы с персоналом в условиях рыночной экономики.

Цели кадровой политики. Основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки. Научное и методическое обеспечение разработки кадровой политики. Основополагающие принципы и этапы формирования кадровой политики.

Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.

Понятие кадрового планирования. Стратегическое и оперативное планирование. Составные части кадрового планирования: планирование потребности в персонале; планирование использования персонала; планирование стабилизации персонала; планирование затрат на персонал; планирование обеспечения персоналом; планирование развития персонала; планирование возможного сокращения персонала. Этапы кадрового планирования. Определение основных внешних и внутренних

долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на потребности в персонале.

Меры по достижению или поддержанию количественного соответствия между будущей потребностью в персонале и его наличием. Организационные меры: изменение оргструктуры; создание и изменение должностных инструкций; организация труда. Меры по удовлетворению потребности в персонале: привлечение персонала; развитие персонала; высвобождение персонала; задействование персонала.

Основные подходы к формированию персонала. Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Основные этапы процедуры найма персонала: детализация требований к вакантному рабочему месту; требования к кандидату на вакантное место; подбор кадров; отбор кандидатов; прием на работу. Требования к кандидату на занятие вакантного рабочего места. Должностная инструкция. Квалификационная карта. Карта компетенций. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Профессиограммы и персонограммы.

Тема 4. Использование трудового потенциала организации

Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации.

Принципы рационального использования трудового потенциала организации. Задачи управления трудовым потенциалом работника. Изменение трудового потенциала человека. Расчет прироста трудового потенциала работника и трудового потенциала организации.

Показатели производительности труда. Модель многофакторной производительности труда. Планирование производительности труда. Рентабельность продукции и рентабельность производства. Общая и расчетная рентабельность производства.

Виды заработной платы. Заработная плата за рубежом. Представления зарубежных и отечественных ученых о заработной плате. Методика расчета заработной платы персонала и фонда оплаты труда на предприятии.

Тема 5: Развитие трудового потенциала

Направления и формы развития трудового потенциала. Направления развития трудового потенциала. Аудит персонала как инструмент оценки трудового потенциала. Определение потребности в обучении. Направления, виды, формы и методы обучения персонала. Повышение квалификации руководителей и специалистов. Современная система непрерывного образования. Компетентностный подход к развитию трудового потенциала. Сущность и классификация компетенций. Компетенция, квалификация и профессионализм Развитие трудового потенциала как системы компетенций. Управление компетенциями

Тема 6. Источник данных о населении и измерители его численности и структуры.

Первичная и вторичная информация о населении.

Виды источников первичной демографической информации: перепись населения; текущий учет демографических событий; специальные выборочные исследования; списки и регистры населения. Категории населения, учитываемые при переписях. Основные принципы переписи населения: всеобщность; одномоментность; поименность; самоопределение; конфиденциальность; наличие единой программы; строгая централизация управления переписью. Методы проведения переписи населения. Программа переписи населения.

Текущий учет демографических событий – рождений, смертей, браков и разводов. Списки и регистры населения. Миграционный прирост. Среднее население. Темпы роста и прироста за период. Демографические структуры: половая, возрастная и брачная.

Пол как научная категория. Половая структура населения. Первичное, вторичное и теоретическое соотношение полов. Возраст как универсальная независимая переменная. Возрастная структура населения. Возрастная аккумуляция. Старение населения. Возрастно-половая пирамида. Брачное состояние и брачная структура.

Брак как социологическая и демографическая категория. Брачный круг. Брачный возраст. Брачность. Абсолютное число браков. Коэффициенты брачности. Средний возраст вступления в брак. Потенциал брачности. Нерегистрируемые браки. Показатели и факторы разводимости.

Тема 7. Трудовой потенциал в системе населения и трудовых ресурсов России.

Понятие населения. Единство населения и экономики страны. Численность, динамика и основные возрастные группы населения: дотрудоспособный, трудоспособный и послетрудоспособный возраст. Изменение численности РФ на протяжении XIV – XX веков. Плотность населения по областям населения.

Экономически активное и экономически пассивное население. Профессиональная трудоспособность. Трудовой потенциал как совокупность трудового населения с учетом интеллектуального развития, способностей, знаний, умений, опыта, духовных ценностей, обычаев, традиций, убеждений. Отличие понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал». Основные направления воспроизводства трудового потенциала. Факторы, влияющие на трудовой потенциал: профессионально-квалификационные; социально-культурные; демографические.

Демографическая ситуация в РФ: процесс депопуляции (количество умерших превышает количество рождающихся); ухудшение условий воспроизводства семьи; ухудшение социально-экономических условий жизни; старение населения. Основные государственные документы, направленные на урегулирование демографической ситуации в РФ: Национальные программы. Основные направления развития трудового потенциала РФ в сферах: улучшения природной базы; развития образовательной базы; занятости;

регулирования социально-трудовых отношений; политики доходов; охраны труда.

Определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Характеристики трудоспособного население. Соотношение понятий: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность». Понятия экономически активного и экономически пассивного населения. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение, использование. Соотношение понятий «трудовые ресурсы», и «трудовой потенциал», «трудовой резерв», «рабочая сила». Трудовые ресурсы «нового типа». Трудовой потенциал организации. Понятие «баланс трудовых ресурсов».

Тема 8. Миграции и мобильность рабочей силы.

Миграции. Миграционные процессы. Сезонные, маятниковые, трудовые, эпизодические миграции. Миграции квалифицированной рабочей силы. Принципы миграционной политики государства. Механизм регулирования миграционных потоков. Основные направления снижения региональной мобильности рабочей силы.

Территориальный обмен населения. Основные задачи государственного регулирования миграциями. Мониторинг миграционных процессов. Государственная эмиграционная политика.

Социально-профессиональная мобильность рабочей силы. Территориальная мобильность рабочей силы. Факторы, определяющие мобильность рабочей силы. Достоинства и недостатки текучести кадров. Миграции в инновационной сфере.

Развитие международной миграции рабочей силы как форма экономических отношений. Внешняя торговая политика РФ и миграционные процессы. Миграционная политика государства и занятость населения. Комплексный подход к оценке международной миграции рабочей силы. Международная организация труда (МОТ): цели, задачи и основные конвенции по вопросам управления трудовыми ресурсами. Разработка конвенций об ограничении рабочего времени, о материальной помощи, о нормах социального обеспечения.

Тема 9. Регулирование занятости населения, безработицы и трудовых ресурсов.

Занятость с экономической точки зрения. Занятость с социальных позиций. Правовое содержание занятости. Закон РФ «О занятости населения». Полная, эффективная и рациональная занятость. Активная и пассивная политики занятости. Правовые, административные и экономические регуляторы занятости.

Государственные и территориальные программы занятости населения. Основные цели программ. Государственная служба занятости. Законодательство РФ о труде. Законодательные нормативные акты о труде и занятости.

Занятость как социально-экономическая категория. Социально-

демографические группы в сфере занятости. Принципы занятости. Виды занятости, сферы занятости, структура занятости. Формы занятости. Вторичная занятость. Современное состояние проблем в области Занятости населения в РФ

Понятие безработицы. Причины безработицы. Характеристика основных видов безработицы. Тенденции и последствия безработицы. Методы оценки и показатели безработицы. Закон Оукена.

Структура трудового потенциала предприятия как соотношение различных характеристик групп работников. Ядро коллектива. Социально зрелый тип работника. Принципы формирования трудового потенциала. Новая концепция развития трудового потенциала. Стабильность занятости и сохранение работы. Пути выявления и сокращения излишков рабочей силы. Предпосылки высокой стабильности занятости. Гибкость заработной платы. Низкие издержки преобразований. Специфический человеческий капитал. Формы государственной поддержки системы стабильной занятости.

Рациональная организация труда. Направления организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест. Условия, охрана и безопасность труда.

Тема 10. Профессиональная структура трудового потенциала.

Сущность профессиональной ориентации. Главная цель профориентационной работы. Экономическое и социальное значение профориентации. Основные направления профориентации: профинформация; профагитация; профконсультация; профдобор; профессиональная адаптация и профессиональная переориентация. Взаимосвязь видов профессиональной ориентации. Управление профессиональной ориентацией. Правовое обеспечение осуществления системы профессиональной ориентации. Мировой опыт управления профориентацией.

Понятие человеческого капитала. Прямые и сопряженные инвестиции в человеческий капитал. Показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал. Выгоды и издержки получения высшего образования. Факторы, влияющие на личные и общественные издержки, связанные с получением образования. Сущность инновационного подхода к управлению трудовым потенциалом работника. Характеристика различных типов управления трудовым потенциалом. Созидательная сторона инновации. Разрушительная сторона инновации. Инновационный климат организации. Система эффективного генерирования идей. Развитие инновационных коммуникаций. Непрерывное организационное обучение персонала.

Задачи управления формированием общеобразовательного и профессионального уровня трудового потенциала. Система профессиональной подготовки трудовых ресурсов в РФ. Образовательно-квалификационные уровни: квалифицированный работник; младший специалист; бакалавр; специалист; магистр. Подготовка кадров рабочих профессий на производстве. Подготовка работников в профессионально-технических училищах. Повышение квалификации. Производственно-экономические курсы. Школа хозяйствования. Курсы целевого назначения. Зарубежный опыт формирования профессионального уровня трудовых ресурсов.

Тема 11. Анализ социально-трудовых показателей трудового потенциала.

Списочная численность работников. Среднесписочная численность работников за месяц. Состав работников предприятия: руководители, специалисты, промышленно-производственный персонал, явочная численность работников. Расчет численности персонала по категориям работающих при сдельной и повременной оплате труда.

Затраты рабочего времени на производство как мера труда. Норма времени. Норма выработки. Уровень охвата работ и работников нормированием труда. Доля научно-обоснованных норм. Уровень выполнения норм выработки. Виды движения кадров: профессиональное, квалификационное, расширение функций работника. Коэффициенты выбытия, приема и текучести кадров.

Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостный, трудовой. Факторы, определяющие уровень производительности труда: человеческий и вещественный факторы производства. Эффективность производства как уровень эффективности труда. Технологическая и производственная трудоемкость. Трудоемкость управления производством. Полная трудоемкость. Индекс затрат рабочего времени. Индекс производительности труда.

Понятие интенсивности труда. Внешние факторы интенсивности труда: стратегия развития предприятия; конкурентоспособность продукции и ее жизненный цикл; ассортиментная политика; политика предприятия в области занятости. Внутренние факторы интенсивности труда: объективные (регламентирующие интенсивность труда, факторы содержания и условий труда); субъективные (определяются сущностью рабочей силы и ее воспроизводством). Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели производительности в зависимости от затрат факторов производства. Виды частной производительности факторов: производительность труда; фондоотдача; материалоотдача.

Тема 12. Планирование и прогнозирование трудового потенциала.

Перспективное, долгосрочное и текущее планирование трудового потенциала. Индикативный план и программы государства. Этапы планирования трудового потенциала на предприятии: оценка наличия ресурсов; оценка будущих потребностей; разработка программы удовлетворения будущих потребностей. Задачи планирования трудовых ресурсов.

Понятие карьеры. Направления внутриорганизационной карьеры: вертикальное, горизонтальное, центростремительное. Субъекты планирования профессиональной карьеры: заказчик, работодатель, работник, профессиональное объединение, система образования. Группы параметров карьеры: прогрессивные, трендовые, флуктуационные. Способы планирования карьеры сотрудников в пределах компании: план вхождения в должность; аттестация и план развития; специальные схемы обучения; совместное планирование. Методика планирования и прогнозирования потребности фирмы в трудовом потенциале.

Методы реинжиниринга. Трудовой потенциал как объект реинжиниринга.

Факторы реинжиниринга трудового потенциала. Планирование моделирования системы занятости в ходе реинжиниринга. Сравнительная характеристика жизненного цикла товара и человеческих ресурсов. Модели человеческих ресурсов предприятия. Сравнительная характеристика типов организационной структуры предприятия. Задачи системы управления человеческими ресурсами. Распределение функций при умеренно децентрализованной структуре управления. Дифференциация управления человеческими ресурсами предприятия. Элементы планирования кадровой политики предприятия. Организационно-управленческие аспекты кадровой политики предприятия. Элементы стратегии в сфере трудового потенциала предприятия.

Тема 13. Управление трудом на предприятии.

Формирование трудового потенциала. Этапы планирования развития трудового потенциала предприятия. Планирование потребности в человеческих ресурсах в соответствии с финансовыми, инвестиционными, организационными и другими планами предприятия. Привлечение человеческих ресурсов. Цикл развития человеческих ресурсов. Рост профессионализма работника. Степень освоения накопленных знаний и способность их использования. Степень новизны получаемых знаний. Всесторонняя оценка профессионализма.

Гибкость системы управления трудом. Соотношение между темпами роста трудоспособного и экономически активного населения. Увеличение доли женщин среди занятых. Доля занятых в государственном секторе экономики. Быстрые темпы роста занятых в условиях нестандартного рабочего времени. Рост минимальной заработной платы. Увеличение доли издержек на труд сверх почасовой заработной платы. Рост общей жесткости заработной платы. Увеличение доли безработных.

Факторы, обусловившие кризис отечественной экономики. Организация воспроизводства при вертикальной и горизонтальной интеграции экономики. Основные кризисные тенденции в экономике РФ. Влияние экономического кризиса на воспроизводство рабочей силы. Натурализация производства и снижение уровня специализации. Факторы восприятия кризиса. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления. Система стратегического управления и трудовой потенциал как его объект. Трудовой потенциал как ограничение и позитивный фактор процесса разработки и внедрения стратегии. Основные барьеры на пути реального выживания экономики: информационный, психологический, барьер власти.

Тема 14. Система управления кадровым потенциалом на предприятии

Методы расчета потенциала на плановый период по каждому фактору - земли, труда и капитала. Расчет предпринимательского капитала на будущий период. Этапы стратегического планирования развития кадрового потенциала предприятия. Трудовой и экономический потенциал предприятия. Индикаторы оценки развития потенциала: зарубежный опыт.

Элементы системы управления трудовым потенциалом на предприятии. Модели кадровой политики в мировой практике: кадровая политика в интересах выживания, кадровая политика в интересах

сохранения достигнутого уровня социально-экономического развития, кадровая политика в интересах устойчивого комплексного развития всех сфер жизнедеятельности общества, современная кадровая политика опережающего развития государства. Система непрерывного развития трудового потенциала. Кооперативная, производственная и государственная системы подготовки персонала.

Сущность и значение интенсификации труда. Методы измерения интенсивности и тяжести труда. Общий расход энергии человека в процессе труда. Динамическая, статическая и нервно-умственная деятельность рабочего. Минутная интенсивность труда, коэффициент интенсивности труда. Фактическая и допустимая интенсивность труда. Методика расчета коэффициента интенсивности труда на машиностроительном предприятии.

Основные комплексные показатели для оценки уровня развития трудового потенциала организации.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Введение в дисциплину: место курса в системе экономических дисциплин. Предмет, объект и задачи курса.	7	14	Учебно-методическое пособие
2	Теоретические основы развития трудового потенциала	8	14	Учебно-методическое пособие
3	Формирование трудового потенциала организации	7	14	Учебно-методическое пособие
4	Использование трудового потенциала организации	7	13	Учебно-методическое пособие
5	Развитие трудового потенциала	8	13	Учебно-методическое пособие
6	Источник данных о населении и измерители его численности и структуры.	7	13	Учебно-методическое пособие
7	Трудовой потенциал в системе населения и трудовых ресурсов России.	7	13	Учебно-методическое пособие
8	Миграция и мобильность рабочей силы	7	13	Учебно-методическое пособие
9	Регулирование занятости населения, безработицы и трудовых ресурсов.	7	14	Учебно-методическое пособие
10	Профессиональная структура трудового потенциала.	7	13	Учебно-методическое пособие
11	Анализ социально-трудовых показателей трудового	8	13	Учебно-методическое пособие

	потенциала.			
12	Планирование и прогнозирование трудового потенциала.	7	14	Учебно-методическое пособие
13	Управление трудом на предприятии.	8	14	Учебно-методическое пособие
14	Система управления кадровым потенциалом на предприятии	7	14	Учебно-методическое пособие

Помимо рекомендованной основной и дополнительной литературы, в процессе самостоятельной работы студенты могут пользоваться учебно-методическими материалами, а также учебниками, словарями и справочными изданиями.

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

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ПК-1

знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью 6.2.1 (1-4,6,12-15,20,21), 6.2.2 (3-9)	применять на практике знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью 6.2.1 (10), 6.2.2 (1,2,13)	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью; 6.2.1 (5,11), 6.2.2 (11,14)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1 (1-4,6,12-15,20,21), 6.2.2 (3-9)
Умеет, если выполнил 6.2.1 (10), 6.2.2 (1,2,13)
Владеет, если выполнил 6.2.1 (5,11), 6.2.2 (11,14)

Компетенция ПК-19

владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
<p>методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>6.2.1 (3-10), 6.2.2 (16)</p>	<p>владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>6.2.1 (23,24,25), 6.2.2 (13)</p>	<p>владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>6.2.1 (11), 6.2.2 (11)</p>

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1 (3-10), 6.2.2 (16)
 Умеет, если выполнил 6.2.1 (23,24,25), 6.2.2 (13)
 Владеет, если выполнил 6.2.1 (11), 6.2.2 (11)

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к экзамену

1. Перепись населения.
2. Текущий учет демографических событий.
3. Специальные выборочные обследования населения.
4. Показатели численности населения.
5. Половая структура населения.
6. Возрастная структура населения.
7. Демографическое понятие рождаемости.
8. Показатели рождаемости.
9. Проблемы учета в анализе рождаемости.
10. Показатели уровня смерти.
11. Стандартизация коэффициентов смертности и таблицы смертности.
12. Смертность по причинам.
13. Классификация демографических прогнозов.

14. Методы перспективного исчисления населения.
15. Прогнозы численности населения.
16. Основные положения депопуляции.
17. Принципы демографической политики.
18. Воспроизводство населения.
19. Качественная характеристика населения.
20. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
21. Основные направления развития трудового потенциала в России.
22. Виды, структура и источники доходов населения.
23. Уровень жизни населения.
24. Качество жизни как социально-экономическое понятие.
25. Понятие и виды занятости.
26. Задачи и механизм регулирования занятости населения.
27. Государственная служба занятости.
28. Структура трудового потенциала.
29. Основные характеристики системы занятости на предприятии.
30. Организация труда как условие эффективного использования трудового потенциала.
31. Сущность, причины и виды миграции.
32. Механизм регулирования миграционными процессами.
33. Организационно-правовая система управления миграцией.
34. Социально-профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы.
35. Развитие международной миграции рабочей силы.
36. Комплексный подход к миграции и мобильности рабочей силы.
37. Значение профессиональной ориентации.
38. Инвестиции и развитие трудового потенциала работника.
39. Инновационное управление трудовым потенциалом работника.
40. Значение управления формированием уровня трудового потенциала.
41. Система профессиональной подготовки трудовых ресурсов в России.
42. Организация подготовки и повышения квалификации кадров рабочих профессий.
43. Определение списочной численности работников.
44. Анализ движения рабочей силы.
45. Анализ использования рабочего времени и нормирование труда.
46. Анализ динамики и уровня производительности труда.
47. Интенсивность труда и его эффективность.
48. Система показателей измерения производительности факторов производства.
49. Задачи планирования развития трудовых ресурсов.
50. Планирование карьеры.
51. Прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов.
52. Планирование моделирования системы занятости в ходе реинжиниринга.
53. Планирование трансформации организационной структуры предприятия.
54. Планирование кадровой политики предприятия в процессе реинжиниринга.
55. Процесс формирования трудового потенциала предприятия.
56. Повышение уровня профессионализма работников.

57. Гибкость системы управления трудом.
58. Кризис сферы труда в современной России.
59. Повышение уровня профессионализма работников как способ антикризисного управления трудовым потенциалом.
60. Антикризисное управление трудовым потенциалом и стратегии предприятия.

6.2.2. Темы рефератов

1. Проблемы оценки качественных характеристик трудового потенциала предприятия
2. Пути эффективного использования трудового потенциала предприятия
3. Роль системы мотивации в формировании и использовании трудового потенциала
4. Качество трудовой жизни как среда формирования и развития трудового потенциала
5. Сущность и взаимосвязь экономических категорий «трудо­вой потенциал» и «человеческий капитал»
6. Трудовой потенциал и проблемы занятости молодежи
7. Обучение персонала как фактор повышения и развития трудового потенциала
8. Диагностика кадрового потенциала предприятия
9. Стратегия формирования и развития трудового потенциала малых предприятий
10. Образовательный потенциал в концепции человеческого капитала
11. Основные направления развития трудового потенциала предприятия в современных условиях
12. Стратегия развития трудового потенциала предприятия
13. Методы формирования трудового потенциала предприятия
14. Совершенствование условий труда и снижение профессиональных рисков как фактор повышения эффективности использования трудового потенциала
15. Мотивационный потенциал предприятия и его влияние на трудовой потенциал
16. Индекс интеллектуального потенциала общества, индекс человеческого капитала на душу населения.
17. Виды и цель обучающей деятельности предприятия. Подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка
18. Оценка интенсивных факторов роста трудового потенциала на основе определения структурных изменений его качественных характеристик.
19. Влияние факторов производственной среды предприятия на трудовой потенциал работников
20. Влияние удовлетворенности трудом на уровень реализации трудового потенциала
21. Движение рабочей силы и воздействие на трудовой потенциал

6.2.3. Тесты:

1. Въезд трудоспособного населения в данную страну из-за ее пределов – это:

- А) внутренняя миграция;
- Б) эмиграция;
- В) внешняя миграция;
- Г) иммиграция.

2. Основными причинами миграции рабочей силы являются:

- А) религиозные причины;
- Б) экономические причины;
- В) технологические причины;
- Г) стихийные бедствия.

3. Ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией, - это:

- А) наем персонала;
- Б) отбор персонала;
- В) прием персонала.

4. Трудовые ресурсы – это:

- А) совокупность качеств конкретного индивида, сформировавшаяся под воздействием социальных сил и взаимодействия общества и личности;
- Б) население в трудоспособном возрасте;
- В) население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для участия в трудовой деятельности;
- Г) человеческий потенциал.

5. Трудовой потенциал - это:

- А) предельная величина возможного участия работников в производстве с учетом их психологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта;
- Б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;
- В) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости.

6. К составляющим трудового потенциала относят:

- А) пол, возраст, личностные особенности, физические качества наемного работника;
- Б) квалификацию, опыт, стаж работы;
- Г) деловые качества наемного работника;
- д) физические, личностные качества, квалификацию, стаж работы.

7. Факторы физической составляющей трудового потенциала – это:

- А) состояние окружающей среды, условия труда;
- Б) врожденные способности отдельных индивидуумов и их развитие;
- В) социальная справедливость и социальная защищенность;
- Г) уровень развития трудовых отношений.

8. Социальная составляющая трудового потенциала формируется в зависимости от:

- А) количества предложения рабочей силы;
- Б) накопления людьми знаний и опыта;
- В) состояния окружающей деловой среды;
- Г) социальной справедливости и социальную защищенности.

9. Интеллектуальная составляющая трудового потенциала воздействует:

- А) на количество предложения рабочей силы;
- Б) качество трудовых ресурсов;
- В) специфику социально-трудовых отношений;
- Г) количество спроса на труд.

10. Фактором количественных характеристик рабочей силы являются:

- А) продолжительность рабочего времени;
- Б) уровень оплаты труда;
- Г) объем валового внутреннего продукта.
- Г) уровень жизни населения.

11. Индекс развития человеческого потенциала показывает:

- А) демографическую ситуацию в стране;
- Б) состояние и динамику трудового потенциала;
- В) уровень образования;
- Г) уровень и потоки миграции населения.

12. Под рабочей силой понимают:

- А) физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ;
- Б) численность населения, численность населения в трудоспособном возрасте, численность экономически активного населения;
- В) совокупность качеств конкретного индивида, сформировавшуюся под воздействием социальных сил и взаимодействия общества и личности;
- Г) восприимчивость трудовых ресурсов к факторам социальной сферы.

13. Первичные способности человека – это:

- А) общие способности к труду конкретного человека;
- Б) способности, используемые в процессе труда;
- В) вся совокупность способностей к труду;
- Г) интеллектуальные способности.

14. Совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, которые являются достаточными для эффективного выполнения должностных обязанностей - это:

- А) профессионализм;
- Б) квалификация;
- В) компетентность.

15. Фактором формирования трудовых ресурсов является:

- А) трудоустройство с помощью органов трудоустройства населения;
- Б) миграция, как внутренняя, так и внешняя, оказывает влияние на структуру, количество и качество трудовых ресурсов;
- В) соответствие между человеческим потенциалом индивидуумов (физическими и интеллектуальными качествами) и их рабочими местами;
- Г) планирование профессионального пути.

16. Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия –

- А) запас трудовых возможностей у людей;
- Б) всех тех, кто участвует в трудовом процессе;
- В) всех желающих участвовать в трудовом процессе;
- Г) работающих в основных цехах;
- Д) рабочих сдельщиков

17. Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет –

- А) весь персонал, работающий на промышленном предприятии;
- Б) весь персонал, связанный с промышленным производством;
- В) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;
- Г) всех работающих в подсобном сельском хозяйстве;
- Д) всех учеников и пожарно-сторожевую охрану

18. К специалистам относятся

- А) главный механик;
- Б) агент;
- В) кассир;
- Г) инженер-механик;
- Д) учётчик

19. Трудоемкость определяет-

- А) затраты труда на производство продукции;
- Б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- В) количество продукции производимой в единицу времени;
- Г) количество продукции высшего качества;
- Д) затраты рабочего времени на вспомогательные работы

20. Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов предприятия

- А) выработка продукции;

- Б) трудоёмкость;
- В) валовая продукция;
- Г) фонд ресурсов труда;
- Д) указанное в п. а, б

21 Явочная численность работающих учитывает –

- А) весь штат работающих числящихся на предприятии;
- Б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
- В) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;
- Г) работающих основных цехов;
- Д) работающих вспомогательных цехов

22. Списочная численность работающих учитывает –

- А) весь штат работающих числящихся на предприятии;
- Б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
- В) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;
- Г) работающих подсобных и побочных производств;
- Д) работающих основных и вспомогательных цехов

23. Коэффициент списочного состава определяется —

- А) отношением явочной численности к списочной;
- Б) отношением календарного фонда рабочего времени к номинальному;
- В) отношением списочной численности к явочной;
- Г) отношением номинального фонда рабочего времени к календарному;
- Д) отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия

24. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов –

- А) оборачиваемость, коэффициент списочного состава;
- Б) выработка, трудоемкость;
- В) коэффициент списочного состава, коэффициент сменности;
- Г) рентабельность производства;
- Д) штатный коэффициент

25. От чего в большей степени зависит производительность труда – на рабочем месте

- А) от организации рабочего процесса, квалификации персонала, технической оснащенности производства;
- Б) от величины заработной платы, престижности работы, количества работников;
- В) от наличия заказов, спроса и цен на продукцию, объема сбыта;
- Г) от объективных и субъективных факторов производства;
- Д) от медицинского обслуживания и оздоровительных мероприятий

26. Повременная оплата труда применяется в случаях

- А) если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции;
- Б) если отсутствуют количественные показатели выработки;

- В) если рабочий отказывается от применения сдельной оплаты труда;
 Г) по причинам, указанным в п. а, б
 Д) причинам, указанным в п. а, б, в

27. Сдельная форма оплаты труда стимулирует

- А) качественные показатели работы;
 Б) количественные показатели работы;
 В) сокращение ручного труда;
 Г) творческий подход к труду;
 Д) экономию материальных ресурсов

28. Оплата за неотработанное время включает в себя оплату:

- А) единовременных премий;
 Б) вознаграждения за выслугу лет;
 В) ежегодных и дополнительных отпусков;
 Г) стоимости продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
 Д) компенсационных выплат, связанных с режимом работы

29. Это выраженный в денежной форме размер оплаты труда, за выполненные работы в зависимости от ее сложности или квалификации рабочего за единицу времени:

- А) тарифно-квалификационный справочник;
 Б) заработная плата;
 В) тарифный разряд;
 Г) тарифная ставка;
 Д) тарифная сетка

30. К какому виду оплаты относится оплата труда рабочих в ночное время:

- А) дополнительной оплате;
 Б) основной оплате;
 В) сдельной;
 Г) повременной;
 Д) бестарифной

Ключ к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Г	б	а	в	а	д	а	Г	б	а	в	а	б	в	б

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
в	б	Г	б	д	в	а	в	б	в	Г	б	в	б	в

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

а) основная учебная литература:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224
2. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.

б) дополнительная учебная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2016. - 392 с.
2. Ефименко А.З. Социология управления. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ефименко А.З.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2017.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30447>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
4. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
5. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / И.К. Макарова. - М.: Дело АНХ, 2017. - 422 с.
6. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ: Опорный конспект лекций. - Симферополь: УЭУ, 2018. - 121 с.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Официальный сайт Российской газеты <http://www.rg.ru>;
2. Официальный сайт газеты «Труд» <http://www.trud.ru>;
3. Сайт Международной организации труда <http://www.ilo.ru>;
4. Федеральная служба государственной статистики РФ www.gks.ru
5. Информационно-консалтинговая компания «Галап- Медиа» www.gallup.ru
6. Сайт журнала «Человек и труд» www.chelt.ru
7. Центральное бюро нормативов по труду www.ils-msk.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

-

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.