

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 04.09.2026 16:55:51

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8418457b603f94388008c29877a6bcbf5

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Автономная некоммерческая организация
«Образовательная организация высшего образования»
«Университет экономики и управления»**

Факультет экономики, управления и юриспруденции

Кафедра «Управление и бизнес-информатика»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
методической работе

Г.П. Узунова
«02» февраля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б1.В.ДВ.03.01 Управление трудовым потенциалом

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Образовательная программа
Специалист по управлению персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Для всех
форм обучения

Симферополь, 2026

Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1. В.ДВ.03.01	УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ
Цель изучения дисциплины	Формирование у обучающихся системы знаний и навыков по управлению трудовым потенциалом, а также проектирования и реализации направлений развития трудового потенциала.
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к «Дисциплины (модули)» по выбору 3» части, формируемой участниками образовательных отношений программы бакалавриата.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-4
Содержание дисциплины	Тема 1. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества. Тема 2. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты. Тема 3. Концепции управления трудовым потенциалом. Тема 4. Управление рабочим временем трудового потенциала. Тема 5. Регулирование и планирование численности трудового потенциала на производственном предприятии. Тема 6. Система мотивации трудового потенциала промышленного предприятия. Тема 7. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала. Тема 8. Оценка использования трудового потенциала.
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)
Форма промежуточной аттестации	Зачет

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата	5
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	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Контроль качества освоения дисциплины	9
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	10
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	10
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	10
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	11
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	11
12. Приложение к РПД	

1. ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА

Целью изучения дисциплины Б1. В.ДВ.03.01 Управление трудовым потенциалом является формирование у обучающихся системы знаний и навыков по управлению трудовым потенциалом, а также проектирования и реализации направлений развития трудового потенциала. В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-4	Способен проводить оценку и аттестацию персонала организации	ПК-4.1. Знает теоретические и методические основы оценки и аттестации персонала организации ПК-4.2. Умеет разрабатывать планы, программы и процедуры оценки и аттестации персонала организации ПК-4.3. Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по оценке и аттестации персонала

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина Б1. В.ДВ.03.01 Управление трудовым потенциалом относится к «Дисциплины (модули)» по выбору 3» части, формируемой участниками образовательных отношений программы бакалавриата учебного плана ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Специалист по управлению персоналом». Дисциплина Управление трудовым потенциалом изучается обучающимися очной формы обучения в 6 семестре, очно-заочной формы обучения – в 7 семестре.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: Управление человеческими ресурсами, Мотивация персонала.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины Управление трудовым потенциалом, будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: Трудовое право, Основы организации труда персонала, Экономика и социология 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 3 зачетных единицы (з.е.), 108 академических часа.

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

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы 108 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	38
Аудиторная работа (всего):	38
Лекции	26
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70
Курсовая работа	-
Зачет	+

Для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы 108 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	28
Аудиторная работа (всего):	28
Лекции	18
Семинары, практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	80
Курсовая работа	-
Зачет	+

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)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ОЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
	РАЗДЕЛ 1. Сущность трудового потенциала и определения подхода к его управлению	54	54	12	8	6	6	34	40
1.	Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества.	12	14	2	2	2	2	8	10
2.	Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты.	12	12	2	2	2	-	8	10
3.	Концепции управления трудовым потенциалом.	14	14	4	2	2	2	8	10

4.	Управление рабочим временем трудового потенциала.	14	14	4	2	-	2	10	10
РАЗДЕЛ 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом на промышленном предприятии		52	54	14	10	6	4	36	40
5.	Регулирование и планирование численности трудового потенциала на производственном предприятии.	12	14	2	2	2	2	8	10
6.	Система мотивации трудового потенциала промышленного предприятия.	16	14	4	2	2	2	10	10
7.	Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала.	14	12	4	2	2	-	8	10
8.	Оценка использования трудового потенциала.	12	14	4	4	-	-	10	10
	Всего по дисциплине	108	108	26	18	12	10	70	80
	Контроль, зачет	+	+						
	Итого	108	108						

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Раздел 1. Сущность трудового потенциала и определения подхода к его управлению

Тема 1. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества
Предмет, метод и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом на производственном предприятии». Население как основа трудового потенциала. Воспроизводство населения и ресурсов для труда.

Тема 2. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты

Сущность трудового потенциала и трудовой потенциал личности Структура трудового потенциала предприятия Методы оценки трудового потенциала предприятия

Тема 3. Концепции управления трудовым потенциалом

Эволюция концепций управления трудовым потенциалом. Характеристика концепций. Организационные культуры как объект управленческой деятельности.

Тема 4. Управление рабочим временем трудового потенциала

Понятие, содержание и задачи организации труда. Сущность нормирования труда и его значение. Методы установления и классификация норм труда. Обсуждение материала лекции.

Раздел 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом на промышленном предприятии

Тема 5. Регулирование и планирование численности трудового потенциала на производственном предприятии

Структура, состав и движение работников предприятия. Рабочее время. Определение численности и планирование трудового потенциала на предприятии.

Тема 6. Система мотивации трудового потенциала промышленного предприятия

Мотивация трудового потенциала. Современные теории мотивации. Стимулирование трудовой деятельности работников предприятия.

Тема 7. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала

Адаптация трудового потенциала. Развитие и обучение трудового потенциала. Аттестация трудового потенциала.

Тема 8. Оценка использования трудового потенциала

Сущность производительности труда и показатели ее измерения. Методы измерения производительности труда. Резервы повышения уровня производительности труда.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

Разделы, темы, дидактические единицы
Раздел 1. Сущность трудового потенциала и определения подхода к его управлению
Тема 1. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества (2 часа)
1. Предмет, метод и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом на производственном предприятии».
2. Население как основа трудового потенциала.
3. Воспроизводство населения и ресурсов для труда.
Тема 2. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты (2 часа)
1. Сущность трудового потенциала и трудовой потенциал личности
2. Структура трудового потенциала предприятия
3. Методы оценки трудового потенциала предприятия
Тема 3. Концепции управления трудовым потенциалом (2 часа)
1. Эволюция концепций управления трудовым потенциалом.
2. Характеристика концепций.
3. Организационные культуры как объект управленческой деятельности.
Раздел 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом на промышленном предприятии
Тема 5. Регулирование и планирование численности трудового потенциала на производственном предприятии (2 часа)
1. Структура, состав и движение работников предприятия.
2. Рабочее время.
3. Определение численности и планирование трудового потенциала на предприятии.
Тема 6. Система мотивации трудового потенциала промышленного предприятия (2 часа)
1. Мотивация трудового потенциала.
2. Современные теории мотивации.
3. Стимулирование трудовой деятельности работников предприятия.
Тема 7. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала (2 часа)
1. Адаптация трудового потенциала.
2. Развитие и обучение трудового потенциала.
3. Аттестация трудового потенциала.

4.4. Содержание самостоятельной работы

Раздел 1. Сущность трудового потенциала и определения подхода к его управлению
Тема 1. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества
1. Виды движения населения.
2. Режимы воспроизводства населения.
Тема 2. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты
1. Состав квалификационной составляющей ТПР.
2. Показатели, характеризующие трудовой потенциал предприятия.
Тема 3. Концепции управления трудовым потенциалом
1. Сущность организационной и корпоративной культур.
2. Основные типы организационных культур

Тема 4. Управление рабочим временем трудового потенциала 1. Виды разделения труда. 2. Основные пути совершенствования нормирования труда. 3. Виды нормы затрат труда?
Раздел 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом на промышленном предприятии
Тема 5. Регулирование и планирование численности трудового потенциала на производственном предприятии 1. Методы определения необходимой численности вспомогательных работников. 2. Определите активные и пассивные пути покрытия потребности в трудовом потенциале.
Тема 6. Система мотивации трудового потенциала промышленного предприятия 1. Принципы мотивационного воздействия. 2. Нематериальное стимулирование на предприятии.
Тема 7. Управление профессионально-квалификационным развитием трудового потенциала 1. Виды, формы и методы обучения. 2. Методы аттестации.
Тема 8. Оценка использования трудового потенциала 1. Преимущества и недостатки методов измерения производительности труда. 2. Резервы роста производительности труда.

5. КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – зачет. Форма проведения промежуточной аттестации – письменная.

Оценочные средства по дисциплине приведены в Приложении 1. Критерии оценивания для ФОС приведены в Приложении 2.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2024. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145478.html> (дата обращения: 29.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная учебная литература:

1. Киселева Л.С. Трудовой потенциал населения современной России: монография / Киселева Л.С., Зарубин В.Г., Семенов В.А. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 99 с. — ISBN 978-5-4497-0501-3. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94001.html> (дата обращения: 29.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная учебная литература:

1. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / И.Н. Александров [и др.]. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html> (дата обращения: 29.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Управление персоналом в цифровой среде: монография / Н.А. Александрова [и др.]. — Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2021. — 123 с. — ISBN 978-5-94614-493-3. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122265.html> (дата обращения: 29.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. — URL: <http://www.garant.ru/> — Текст: электронный.

2. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/> — Текст: электронный.

3. Федеральная служба государственной статистики РФ (Росстат): официальный сайт. — URL: <https://rosstat.gov.ru/> — Текст: электронный.

4. Федеральная служба государственной статистики по Республике Крым (Крымстат): официальный сайт. — URL: <https://crimea.gks.ru/> — Текст: электронный.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При проведениях лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся 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 обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

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

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

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-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМОГО 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, Lenovo, микрофоны.