

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
25 апреля 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ»

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление трудовым потенциалом» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом – 30 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление трудовым потенциалом» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955, с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории



Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы



Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины «Управление трудовым потенциалом» - овладение студентами навыками анализа различных ситуаций, возникающих в практике управления трудовым потенциалом на уровне отдельных организации, региона, страны.

Задачи:

сформировать теоретические представления о понятии «трудовой потенциал», структуре и механизмах мотивации к более эффективному его использованию;

научить методическим подходам к построению современных систем управления трудовым потенциалом;

показать базовые навыки практической работы в области формирования и использования трудового потенциала в организации.

Приобретённые знания и практические навыки должны обеспечить магистрантам умения на достаточно высоком уровне организовывать систему управления персоналом, осуществлять необходимые кадровые нововведения.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Управление трудовым потенциалом» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.В.26). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

о формировании потребностей организации в персонале;

умения:

применять знания основ управления для организации трудового потенциала работников;

навыки:

навыками поиска, отбора персонала; управления оценкой и обучением персонала.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин «экономическая теория», «управление персоналом» и служит основой для освоения дисциплин «современные методы управления персоналом», «корпоративная культура и кадровая политика» и других профильных дисциплин специальности 38.03.03 Управление персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
--------------------------------	---	----------------------------------

ПК-2 Способен выполнять основные рекрутинговые функции на предприятии	ПК-2.4 Способен организовывать трудовой потенциал работников используя различные методы исследования	Знать: основы управления человеческими ресурсами на всех уровнях, включая организационное поведение работников, демографию, психологию и социологию труда Уметь: применять методы и инструменты управления персоналом с учетом ситуации на макро- и микроуровнях экономики Владеть: навыками разработки проектов управленческих решений на основе результатов проведенного критического анализа ситуации, а также уметь оценивать результаты принятых решений
---	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	48	36
Лекции	24	24
Семинарские занятия		-
Практические занятия	24	12
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	60	72
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Предмет, метод и задача дисциплины «Управление трудовым потенциалом. Предмет и задачи дисциплины. Управление трудовым потенциалом (УТП) как сфера практической деятельности. Объективное и субъективное в УТП. Ключевые слова и термины курса. Взаимосвязь дисциплины «УТП» со смежными дисциплинами.

Тема 2. Демографические аспекты принятия управленческих решений в организации. Население как социальный феномен. Учет трудоспособности работников при принятии управленческих решений. Половозрастная структура населения региона как фактор, влияющий на управленческие решения организации. Экономически активное и экономически неактивное население и кадровая политика организации. Учет механического движения населения, миграционной политики государства в кадровых решениях руководства организации. Государственная демографическая политика и управление персоналом.

Тема 3. Трудовой потенциал. Сущность категории «трудовой потенциал». Трудовой потенциал отдельного человека. Трудовой потенциал предприятия. Формирование и развитие трудового потенциала: организационные, психологические аспекты.

Тема 4. Система управления трудовым потенциалом. Сущность системы управления трудовым потенциалом организации. Субъекты, объекты и инструменты управления трудовым потенциалом. Учет государственной политики занятости при принятии управленческих решений. Влияние профсоюзов и союзов предпринимателей на управление персоналом.

Тема 5. Обеспечение системы управления трудовым потенциалом. Нормативно-правовая база УТП. Научно-методическое, кадровое и организационно-техническое обеспечение УТП. Роль информации в трудовой сфере.

Тема 6. Человеческий капитал - доминирующий фактор функционирования современной организации.

Теория человеческого капитала. Оценка целесообразности инвестиций в образование. Практические аспекты теории человеческого капитала для управления персоналом в организации. Обучение на рабочем месте. Качество рабочей силы и профобучение.

Тема 7. Мотивация экономической активности персонала. Мотивация трудовой деятельности. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Мотивы трудового поведения: функции, структура.

Тема 8. Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом. Формы деятельности и виды личных доходов. Роль заработной платы как мотиватора трудовой деятельности. Дифференциация доходов населения, государственное регулирование трудовых доходов и их влияние на трудовое поведение. Учет уровня жизни населения в кадровой политике.

Тема 9. Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом. Рынок труда, социальная сфера жизни как факторы, влияющие на управленческие решения. Система государственного социального обеспечения, страхования и стимулы к труду.

Тема 10. Эффективность использования трудового потенциала. Трудовая эффективность как объект управления персоналом. Факторы эффективности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда. Планирование повышения эффективности труда.

Тема 11 Международные аспекты управления трудовым потенциалом организации. Глобализация и трудовая сфера. Влияние международной экономической интеграции на формирование и использование трудового потенциала в организациях. Международное регулирование использования трудовых ресурсов и управленческие решения организации. Особенности управления персоналом в международных компаниях.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Предмет, метод и задача дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	2	2
2.	Демографические аспекты принятия управленческих решений в организации	4	4
3.	Трудовой потенциал	4	4
4.	Система управления трудовым потенциалом	2	2
5.	Обеспечение системы управления трудовым потенциалом	2	2
6.	Человеческий капитал - доминирующий фактор функционирования современной организации.	2	2
7.	Мотивация экономической активности персонала	2	2
8.	Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	4	4
9.	Эффективность использования трудового потенциала.	2	2
Итого:		24	24

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Предмет, метод и задача дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	2	1
2.	Демографические аспекты принятия управленческих решений в организации	4	1
3.	Трудовой потенциал	4	1
4.	Система управления трудовым потенциалом	2	1
5.	Обеспечение системы управления трудовым	2	1

	потенциалом		
6.	Человеческий капитал - доминирующий фактор функционирования современной организации	2	1
7.	Мотивация экономической активности персонала	2	2
8.	Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	4	2
9.	Эффективность использования трудового потенциала.	2	2
Итого:		24	12

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Предмет, метод и задача дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8
2.	Демографические аспекты принятия управленческих решений в организации	Самостоятельное изучение литературы.	7	8
3.	Трудовой потенциал	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8
4.	Система управления трудовым потенциалом	Самостоятельное изучение литературы.	6	8
5.	Обеспечение системы управления трудовым потенциалом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
6.	Человеческий капитал - доминирующий фактор функционирования современной организации	Самостоятельное изучение литературы.	6	8

7.	Мотивация экономической активности персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8
8.	Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	Самостоятельное изучение литературы.	7	8
9.	Эффективность использования трудового потенциала.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8
Итого:			60	72

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что

позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Экономика труда. Социально - трудовые отношения / под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. - М.: Из-во Экзамен, 2012. - 735 с

2. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Ви-тво Кондор, 2003. - 223 с.

3. Кибанов А.Я., Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - 72 с. - ISBN 978-5-392-10142-9 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html>

б) дополнительная литература:

1. Бухалков М.И. Развитие трудового потенциала. Издательство ИНФРА-М, 2005 -191 с

2. Голованова Е.Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учеб. пособие./ Лочан С.А., Хавин Д.В. -- М.: ИНФРА-М, 2014. -- 88 с. -- (Высшее образование).

3. Александрова Ю.Н. Модифицированный метод решения задач распределения трудовых ресурсов на предприятиях, в компаниях, фирмах / Интернет-журнал "Науковедение", Вып. 1, 2014

в) методические рекомендации:

1. Митрофанова Е.А., Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2012. - 72 с. - ISBN 978-5-392-02890-0 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа:
URL: <http://elibrary.ru/>
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим
доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>
3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа:
URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Управление трудовым потенциалом»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-2 Способен выполнять основные рекрутинговые функции на предприятии	Пороговый	Знать: основы управления человеческими ресурсами на всех уровнях, с учетом данных организационного поведения, психологии, социологии труда, права, демографии, макроэкономики
Основной		Базовый	Уметь: применять методы и инструменты управления персоналом с учетом ситуации на макро- и микроуровнях экономики
Заключительный		Высокий	владеть: навыками проектного менеджмента навыками оценки результатов принятых решений

**Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате освоения учебной дисциплины.**

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-2.	Способен выполнять основные рекрутинговые функции на предприятии	ПК-2.4 Способен организовывать трудоустройство работников используя различные методы исследования	Тема 2. Демографические аспекты принятия управленческих решений в организации Тема 3. Трудовой потенциал Тема 4. Система управления трудоустройством потенциалом Тема 5. Обеспечение системы управления трудоустройством потенциалом Тема 6. Человеческий капитал - доминирующий фактор функционирования современной организации Тема 7. Мотивация экономической активности персонала Тема 8 Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудоустройством потенциалом Тема 9. Эффективность использования трудоустройства потенциала.	1

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-2 Способен выполнять основные рекрутинговые функции на предприятии	ПК-2.4 Способен организовывать трудовой потенциал работников используя различные методы исследования	Знать положения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий Уметь использовать положения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права для решения профессиональных задач Владеть навыками коммуникации и взаимодействия с заинтересованными сторонами при решении профессиональных задач	Тема 2. Демографические аспекты принятия управленческих решений в организации Тема 3. Трудовой потенциал Тема 4. Система управления трудовым потенциалом Тема 5. Обеспечение системы управления трудовым потенциалом	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

Тесты

1.К демографическим аспектам принятия управленческих решений относится учет:

- А) половозрастной структуры населения региона;
- Б) особенностей организационной структуры предприятия;
- В) психологии работников предприятия;
- Г) законодательства о занятости

2. В кадровой политике необходимо учитывать:

- А) состав семьи работника;

Б) наличие иждивенцев в семье работника;

В) количество экономически активных членов в составе семьи работника

Г) все вышеперечисленное верно

3. На ситуацию с набором кадров в организацию непосредственно влияет:

А) внешнеторговая политика страны;

Б) износ оборудования;

В) валютная политика государства;

Г) миграционная политика государства

4. Для анализа влияния демографической ситуации на ситуацию с кадрами можно использовать данные:

А) Центрального банка страны;

Б) переписи населения;

в) Министерства финансов;

Г) о масштабах жилищного строительства

5. Депопуляция населения способствует

А) падению курса национальной валюты;

Б) сокращению дефицита государственного бюджета;

В) сокращению дефицита кадров;

Г) росту дефицита кадров.

6. При принятии управленческих решений в области найма и увольнения следует учитывать такую реальную демографическую ситуацию в Российской Федерации как:

а) отрицательный естественный прирост

- б) нулевой естественный прирост
- в) волнообразность демографического процесса
- г) увеличение естественного прироста

7. При организации системы мотивации специалистов необходимо в первую очередь учитывать:

- А) сколько членов домохозяйства находится у работника на иждивении;
- Б) результаты деятельности коллектива, в котором трудится работник;**
- В) курс национальной валюты, в которой выплачивается трудовое вознаграждение
- Г) предпочтения работника в отношении условий труда

8. При организации системы мотивации специалистов в организации ошибочным оказывается позиция, в соответствии с которой:

- 1) потребности более высокого уровня удовлетворяются большим числом способов, чем потребности нижнего уровня;
- 2) одинаковые мотивы одинаково влияют на различных людей;**
- 3) потребности между собой находятся в сложном динамическом взаимодействии;
- 4) мотивы невозможно «вычленить» в явном виде

9. Если работник концентрирует свое внимание на условиях труда то работодателю следует обратить внимание на его:

- 1) физиологические потребности
- 2) потребности в безопасности**
- 3) социальные потребности
- 4) потребности признания

10. Если работник испытывает ярко выраженную потребность в творчестве, то для него важнее всего удовлетворение:

- 1) физиологических потребностей;
- 2) потребности в безопасности;
- 3) потребности в самоутверждении;
- 4) потребности в самовыражении

11. Если работник испытывает желание быть уважаемым и признаваемым окружающими, то это выражение потребностей:

- 1) физиологических;
- 2) безопасности;
- 3) самоутверждения;**
- 4) в самореализации

12. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы:

- А) является средством влияния на ротацию кадров в организации;
- Б) дает возможность проводить организации более взвешенную политику в области оплаты труда;**
- В) является условием эффективных организационных изменений;
- Г) позволяет эффективно осуществлять профобучение.

13. Месячный заработок работника предприятия, на который распространен районный коэффициент к заработной плате, равный 1,5, составил 270 руб. Следовательно, ему должно быть начислено:

- А) 275 руб. ;
- Б) 405 руб (270 руб. x 1,5);**
- В) 271,5 руб.;
- Г) 410 руб.

14. Какая научная теория определяет личность человека как совокупность поведенческих реакций на тот или иной стимул?

1) бихевиоризм

2) когнитивная психология

3) психоанализ

4) нет правильного ответа

15. Осознанная потребность личности, побуждающая ее действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями, - это:

1) статус

2) стиль жизни

3) убеждение

4) установка

16. Какой фактор можно отнести к факторам внутреннего вознаграждения?

1) продвижение по службе

2) престижность выполняемой работы;

3) содержание и значимость выполняемой работы

4) зарплата

17. Какая из потребностей высших уровней удовлетворяется процессом доведения работы до успешного завершения?

1) потребность во власти

2) потребность в успехе

3) потребности в причастности

4) нет правильного ответа

18. Пенсии по старости:

- А) мотивируют работника к активной официальной занятости;
- Б) обеспечивают работника в пожилом возрасте;
- В) должны приниматься во внимание кадровой службой организации, где работает пенсионер;
- Г) все вышеперечисленное верно

19. Формой социальной защиты являются:

- А) премии;
- Б) надбавки и доплаты за особые условия труда;
- В) пенсионное обеспечение;**
- Г) ротация кадров

20. Трудовой потенциал отдельного специалиста:

- А) подвергается амортизации;
- Б) испытывает влияние организационных изменений на предприятии;
- В) изменяется на протяжении жизни работника;
- Г) все вышеперечисленное верно

21. Основными характеристиками трудового потенциала коллектива являются:

- А) Морально-психологический климат;**
- Б) размеры арендной платы;
- В) норма банковского процента;

Г) размеры кредиторской задолженности предприятия

22. Профсоюзы:

- А) являются институтами защиты прав работников;
- Б) институтами, чья деятельность учитывается в кадровой политике организации;
- В) ограничивают свободу работодателей;
- Г) все вышеперечисленное верно**

23.Административный тип управления персоналом базируется на:

- А) политике зарплаты;
- Б) использовании премий;
- В) власти, наказании;**
- Г) коллегиальности в принятии решений

24. Инструментом управления трудовым потенциалом в организации не является:

- А) создание возможностей карьерного, профессионального роста;
- б) аттестация и рационализация рабочих мест;
- в) создание благоприятных условий работы специалистов;
- г) инвентаризация оборудования**

25. Налоги на рабочую силу оказывают влияние:

- А) на решения организации в области трудовой компенсации;
- Б) на решения организации в области приема-увольнения сотрудников;

В) на решения организации в области профессионального обучения;

Г) все вышеперечисленное верно

26. Влияние подоходного налога на предложение труда физических лиц:

А) опосредуется эффектами дохода и замещения;

Б) опосредуется эффектом конвргенции;

В) опосредуется эффектом синергии;

Г) опосредуется эффектом эмерджентности

27. Различие общего и специального обучения на рабочем месте заключается в том, что

А) Общее обучение повышает продуктивность работника в организации, где он работает;

Б) Общее обучение повышает продуктивность работника не только в организации, обучающей его, но и в других организациях;

В) Специальное обучение может быть полезно при переходе работника из организации, где он получил новые знания, навыки в другую организацию;

Г) Специальное обучение выражается лишь в приобретении технических навыков

28. К числу методов обучения на рабочем месте не относится:

А) наставничество;

Б) ротация;

В) доплата за освоение смежной специальностью;

Г) делегирование

29. При принятии решения об установлении зарплаты работнику во внимание не принимается:

- А) соотношение спроса и предложения на рынке соответствующего труда;
- Б) квалификация работника;
- В) возможность замещения живого труда более производительной техникой;
- Г) ставки по депозитам**

30. При найме работников в организацию необходимо учитывать:

- А) местную ситуацию с занятостью;
- Б) пенсионное законодательство;
- В) минимальный размер оплаты труда;
- Г) все вышеперечисленное верно**

31. Известны следующие данные по предприятию

Показатель	Март	Апрель
Выпуск продукции, тыс. изделий	320	400
Затраты труда, тыс. чел/ч	45	52

Показатель выработки с марта по апрель:

- А) сократился на 0,581 изд. в час;
- Б) увеличился на 0,581 изд. в час;**
- В) сократился на 0.011 изд. в час ;
- Г) увеличился на 0.011 изд. в час

Решение. Найдем показатели выработки за каждый месяц:

В марте: $\frac{320}{45} = 7,111$ изделия в час;

В апреле: $\frac{400}{52}=7,692$ изделия в час $7,692-7,111=+0,581$ изд. в час

32.Эффективность трудовой деятельности зависит от факторов:

- А) научно-технологических;
- Б) организационных;
- В) социальных;
- Г) все вышеперечисленное верно

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Учет особенностей трудового потенциала региона при принятии решений найма/увольнения сотрудников.
2. Факторы развития трудового потенциала организации
3. Нормативно-правовая база управления трудовыми ресурсами.
4. Кадровое обеспечение управления трудовыми ресурсами в организации
5. Роль информации в управлении трудовыми ресурсами.
6. Роль человеческого, культурного, социального капитала

в решениях соискателей рабочих мест

7. Обучение на рабочем месте и развитие трудового потенциала
8. Качество рабочей силы и профобучение.
9. Бедность. Преодоления бедности в России и ее влияние на изменение трудового потенциала на всех уровнях
10. Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом
11. Рынок труда и трудовой потенциал
12. Пенсионное обеспечение в современной России и управление трудовым потенциалом
13. Факторы эффективности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда.
14. Роль здравоохранения в воспроизводстве трудового потенциала.
15. Показатели эффективного использования трудового потенциала предприятия
16. Демографическая политика государства и ее влияние на управленческие решения
17. Принятие управленческих решений с учетом миграционной политики государства
18. Миграция кадров как фактор изменения трудового потенциала и принятия решений в области найма/увольнения, компенсации.
19. Принятие управленческих решений с учетом образовательной политики государства.
20. Оценка трудового потенциала предприятия

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

1. Составьте схему основных факторов, оказывающих влияние на трудовой потенциал организации.
2. Составьте перечень периодических изданий выпускаемых по вопросам управления трудовыми ресурсами в Российской Федерации.
3. Напишите рецензию на статью посвященную вопросам нормативного обеспечения управления трудовым потенциалом предприятия.
4. Составьте схему, отражающую сущность, цели, закономерности управления трудовым потенциалом организации.
5. Обоснуйте, как может выглядеть динамика трудового потенциала индивида.
6. Установить последовательность компонентов, входящих в технологию управлением развитием персонала в организации
7. Заполните таблицу:

Элементы трудового потенциала специалиста	Факторы, влияющие на соответствующий элемент трудового потенциала специалиста

8. Распишите содержание институционального обеспечения эффективного управления трудовым потенциалом организации :

Элемент институционального обеспечения управления трудовым потенциалом	Суть элемента	Условия эффективной реализации элемента институционального обеспечения управления персоналом

9. Сделайте сравнительный анализ японской и североамериканской модели управления персоналом.
10. Раскройте возможности снятия необоснованных нормативных ограничений для повышения эффективности управления трудовым потенциалом специалиста.
11. Какие подходы к классификации элементов трудового потенциала индивида существуют ?
12. Составьте схему, отображающую взаимосвязь понятий «трудовой потенциал специалиста», «трудовой потенциал коллектива.», «трудовой потенциал общества» от общего к частному.
13. Заполните таблицу, отображающую роль технологий управления персоналом в формировании, развитии трудового потенциала работника:

Название технологии	Целевое предназначение в формировании, развитии трудового потенциала работника:	Ключевые слова технологии	Концептуальная идея
Оценки персонала			
Мотивирования персонала			
Мобильности персонала			

Развития персонала			
Набора персонала в организацию			

14. Назовите все аргументы «за» и «против» института штрафа в практике управления трудовым потенциалом коллектива

15. Сформулируйте свои предложения по повышению эффективности управления трудовым потенциалом профессорско-преподавательского состава в вузе, где вы обучаетесь.

16. Ознакомьтесь с штатным расписанием какой-либо организации и определите как его можно оптимизировать.

17. Назовите основные виды деятельности начальника отдела кадров, оказывающие влияние на эффективность использования трудового потенциала специалистов организации.

18. Выясните задачи, которые решает заведующий кафедрой вуза по управлению персоналом коллектива.

19. Назовите основные факторы адаптации персонала в организации.

20. Разработайте правила внутреннего трудового распорядка для банка с учетом специфики его кадрового состава.

Методические рекомендации:

Задания следует выполнять на основе изучения законодательства РФ, психологии, социологии, используя знания, полученные в результате ознакомления с теорией и практикой управления персоналом. Следует сформулировать собственное обоснованное мнение по вышеперечисленным вопросам, проблемам.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках освоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Практическое задание 1 Оптимизация структуры, численности персонала

В Компании в связи с реорганизацией возникла проблема оптимизации численности, структуры персонала. Различные варианты такой оптимизации наталкиваются на ограничения: законодательные, социально-психологические. Существуют и предпосылки, условия оптимизации персонала. Учитывая нацеленность Компании на максимизацию прибыли, вам нужно провести анализ значимых факторов: а) способствующих; б) мешающих оптимизации структуры, численности ее персонала.

Методические рекомендации:

1. Собрать необходимые данные (законодательство РФ, материалы по экономике организаций; экономике, социологии, психологии трудовой деятельности)
2. Определить ключевые институты, связанные с а) реорганизацией предприятий; б) оптимизацией численности, структуры персонала
3. Предложить альтернативные варианты каждой варианта оптимизации.

Практическое задание 2 Разработка должностных инструкций

Частная клиника столкнулась с необходимостью разработки эффективных должностных инструкций для врачей, медсестер, санитарок

Используя Общероссийский классификатор занятий, соответствующие профстандарты, типовые должностные инструкции, необходимо составить 3 должностных инструкции

Методические рекомендации:

1. Собрать необходимые данные. Определить цели каждой должностной инструкции, ее структуру.
2. Определить связи, соподчиненность данных инструкций
3. Предложить альтернативные варианты каждой инструкции.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Трудовой потенциал работника и его структура.
2. Стимулы развития трудового потенциала специалиста
3. Учет демографической ситуации в управленческих решениях работодателя

4. Учет половозрастной структура работников организации при принятии управленческих решений
5. Понятие трудоспособности, экономические, физиологические, психологические его аспекты.
6. Экономически активное и экономически неактивное население. Принятие управленческих решений с учетом экономической активности населения местности базирования организации.
7. Характеристика механического движения населения. Учет миграционного поведения в кадровой политике руководства организации.
8. Миграционная политика государства.
9. Источники данных о населении.
10. Государственная демографическая политика.
11. Сущность категории «трудовой потенциал». Трудовой потенциал отдельного человека.
12. Трудовой потенциал предприятия.
13. Трудовой потенциал общества.
14. Формирование и развитие трудового потенциала: сущность, факторы.
15. Роль различных групп населения в трудовом потенциале страны.
16. Сущность системы управления трудовым потенциалом.
17. Субъекты, объекты и инструменты управления трудовым потенциалом. Государственная политика занятости.
18. Государственные органы управления трудовым потенциалом.
19. Роль профсоюзов и союзов предпринимателей в управлении трудовыми ресурсами.
20. Нормативно-правовая база УТП.
21. Научно-методическое, кадровое и организационно-техническое обеспечение УТП.
22. Роль информации в трудовой сфере.
23. Теория человеческого капитала.
24. Оценка целесообразности инвестиций в образование.
25. Практические аспекты теории человеческого капитала для управления трудовыми ресурсами.
26. Обучение на рабочем месте. Качество рабочей силы и профобучение.
27. Индекс развития человеческого потенциала.
28. Рынок труда и социальная сфера жизни общества.
29. Сущность социальной политики.
30. Система государственного социального обеспечения. Пенсионное обеспечение.
31. Основные понятия трудовой эффективности. Факторы эффективности труда..
32. Глобализация и трудовая сфера.
33. Международная экономическая интеграция и использование трудовых ресурсов.
34. Международное регулирование использования трудовых ресурсов. Международная организация труда и использование трудовых ресурсов

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт/экзамен»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания
---------------------------------------	---------------------	---------------------

		(зачёт)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	Зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)