

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра мировой и региональной экономики, экономической теории**

**Авторы-составители: Буторина Оксана Вячеславовна  
Чучулина Екатерина Викторовна**

Рабочая программа дисциплины

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Код УМК 83133

Утверждено  
Протокол №7  
от «04» марта 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Формирование и развитие трудового потенциала

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом  
направленность Управление персоналом организации

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Формирование и развитие трудового потенциала** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**38.03.03** Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

**ПК.7** знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	10
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	3
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	108
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	42
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	14
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	66
<b>Формы текущего контроля</b>	Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (10 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала**

В данном разделе могут быть рассмотрены следующие категории и понятия:

теоретические основы развития трудового потенциала. 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. Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия, региона, страны в целом .  
трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы. ЭАН (безработные, занятые), ЭНН. Основные компоненты трудового потенциала предприятия, региона, организации.  
анализ психофизиологического потенциала организации, региона, страны в целом: показатели здоровья, физического и социального благополучия.  
анализ квалификационной составляющей трудового потенциала на основе исследования подготовленности работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене труда, а также отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность труда.  
В качестве цели их освоения необходимо отметить выявление сущности трудового потенциала, систематизацию факторов, его формирующих

#### **Тема 1. Теоретические основы развития трудового потенциала. Трудовые ресурсы: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике**

Теоретические основы развития трудового потенциала. 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. Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия, региона, страны в целом .

#### **Тема 2. Трудовой потенциал индивида, организации, общества в целом: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике**

Трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы. ЭАН (безработные, занятые), ЭНН. Основные компоненты трудового потенциала предприятия, региона, организации.  
Анализ психофизиологического потенциала организации, региона, страны в целом: показатели здоровья, физического и социального благополучия.  
Анализ квалификационной составляющей трудового потенциала на основе исследования подготовленности работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене труда, а также отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность труда.

#### **Раздел 2. Особенности методологии анализа трудового потенциала работника, организации, региона и страны в целом**

Трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы. ЭАН (безработные, занятые), ЭНН. Основные компоненты трудового потенциала предприятия, региона, организации.  
Анализ психофизиологического потенциала организации, региона, страны в целом: показатели здоровья, физического и социального благополучия.  
Анализ квалификационной составляющей трудового потенциала на основе исследования подготовленности работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене

труда, а также отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность труда.

Анализ социально-личностной составляющей в составе трудового потенциала: анализ перспективных, «неиспользуемых», социальных возможностей работника, характеристика способностей к самопреобразованию и саморазвитию

### **Тема 3. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала**

1. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала организации

2. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала региона

3. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала страны

4. Методики расчета эффективности использования трудового потенциала организации, региона и страны в целом

### **Тема 4. Методика качественного экономического и статистического анализа трудового потенциала**

Динамичные подсистемы воспроизводства ресурсов труда поставляют образованное и профессионально подготовленное население в отраслевую и территориальную подсистемы. Динамичный анализ уровня использования трудовых ресурсов, анализ условий использования трудовых ресурсов потребностям работников. Анализ а) профессиональных знаний, умений и навыков, обуславливающих профессиональную компетентность (квалификационный потенциал), познавательных способностей (образовательный потенциал). Динамичный анализ профессиональной структуры трудовых ресурсов детерминируется изменениями в характере и содержании труда под влиянием НТП.

Организационная составляющая трудового потенциала

### **Раздел 3. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала организации, региона и страны в целом**

Исследование внешних и внутренних факторов, определяющих формирование и развитие трудового потенциала организации Концепции управления формирования и развития трудового потенциала организации

Группы внешних факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала организации: природно-географические, социально-экономические, демографические.

Группы внутренних факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала организации: условия труда, организация труда, оплата труда

Классификация стандартных методов развития трудового потенциала корпорации:

психофизиологические, ценностно-мотивационные, инновационно-творческие, поведенческие, профессионально-квалификационные, образовательные, системы мотивации, планирование карьеры

Нестандартные методы развития трудового потенциала: Learning managing system, LMS, проведение обучения генеральным директором и топ-менеджментом, бизнес – симуляционная игра, программа «Менеджер проекта», конкурс на составление лучшего бизнес – проекта, формирование пула талантов (talent -management)

### **Тема 5. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала организации**

Группы внешних факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала региона и страны в целом: природно-географические, социальные, экономические, демографические.

Система методов государственного регулирования формирования и развития трудового потенциала региона и страны в целом: принятие законов, регулирующих трудовые отношения, контроль за их

исполнением, выработка и реализация политики в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающей вопросы мотивации и оплаты труда регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и методологии разрешения конфликтных ситуаций.

**Тема 6. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала региона и страны в целом**

Группы внешних факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала региона и страны в целом: природно-географические, социальные, экономические, демографические. Система методов государственного регулирования формирования и развития трудового потенциала региона и страны в целом: принятие законов, регулирующих трудовые отношения, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающей вопросы мотивации и оплаты труда регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и методологии разрешения конфликтных ситуаций.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.



## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 387 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432015>
2. Алфорова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 1/Т. В. Алфорова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ,2020, ISBN 978-5-7944-3473-6.-129 <https://elis.psu.ru/node/616457>
3. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под редакцией Марр Райнер, Шмидт Герберт. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 1997. — 480 с. — ISBN 5-211-03743-X. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/13160>
4. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/456964>
5. Экономика труда : учебник для академического бакалавриата / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 259 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/439032>
6. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 486 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/444899>

### Дополнительная:

1. Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/76065.html>
2. Шлендер П. Э., Маслова В. М., Сухова Л. С. Экономика трудовых ресурсов: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и другим экономическим специальностям/П. Э. Шлендер, В. М. Маслова, Л. С. Сухова ; ред. П. Э. Шлендер.-Москва:Вузовский учебник,2008, ISBN 978-5-9558-0051-6.-302.-Библиогр.: с. 298-299
3. Мумладзе Р. Г., Гужина Г. Н. Экономика и социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по экон. спец./Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина ; под общ. ред. Р. Г. Мумладзе.- М.:КНОРУС,2007, ISBN 5-85971-668-0.-328.-Библиогр.: с. 322-326
4. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,

2019. — 203 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03218-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/434388>

5. Экономика и управление. Инновации, учет, человеческий капитал : монография / Ю. В. Гнездова, Е. Е. Матвеева, О. В. Жукова [и др.] ; под редакцией В. А. Тупчиенко. — Москва : Научный консультант, 2016. — 134 с. — ISBN 978-5-9907976-2-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/75359.html>

## **9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

При освоении дисциплины использование ресурсов сети Интернет не предусмотрено.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Образовательный процесс по дисциплине **Формирование и развитие трудового потенциала** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
  2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
  3. доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
  4. Интернет-сервисы и электронные ресурсы.
  5. необходимое лицензионное и (или) свободно распространяемое программное обеспечение:
    - Офисные пакеты приложений;
    - Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
    - Программы, демонстрации видео материалов
- Консультант-Плюс: справочная правовая система, Гарант

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

- система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).
- система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.
- система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

Аудитория для проведения занятий лекционного типа: ноутбук с установленным ПО; мультимедийное оборудование (проектор, экран); аудиосистема, включенная в структуру персонального ноутбука или мультимедийного оборудования; маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел);

Аудитория для практических занятий: ноутбук с установленным ПО; маркерная и (или) меловая доска;

Помещение для самостоятельной работы: помещения библиотеки ПГНИУ; компьютерный класс (с персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной сетям);

Помещение для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория, оснащенная маркерной и (или) меловой доской.

Помещение для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная маркерной и(или) меловой доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Формирование и развитие трудового потенциала**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и  
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.7</b> знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> основные особенности в трактовке трудовых ресурсов организации, региона, страны; сущность трудового потенциала организации, региона, страны; особенности методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала организации; особенности методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала региона и страны в целом; особенности управления развитием трудового потенциала организации (в т.ч. составление описания и распределение функции и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); особенности управления развитием трудового потенциала региона и страны в целом. <b>УМЕТЬ:</b> рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов организации, рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Отсутствие знаний об основных особенностях в трактовке трудовых ресурсов организации, региона, страны; сущность трудового потенциала организации, региона, страны; об особенностях методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала организации; особенностях методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала региона и страны в целом; об особенностях управления развитием трудового потенциала организации (в т.ч. составление описания и распределение функции и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); об особенностях управления развитием трудового потенциала региона и страны в целом. Отсутствует умение рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов организации, рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов региона и страны в целом</p> <p>Отсутствие навыков разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умениями составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	<p>региона и страны в целом</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками использования экономических знаний при осуществлении эффективной познавательной и профессиональной деятельности и различных сферах жизнедеятельности, а также при осуществлении социального взаимодействия в условиях товарного хозяйства</p>	<p><b>Неудовлетворител</b> подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Общие, но не структурированные знания об основных особенностях в трактовке трудовых ресурсов организации, региона, страны; сущность трудового потенциала организации, региона, страны; об особенностях методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала организации; особенностях методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала региона и страны в целом; об особенностях управления развитием трудового потенциала организации (в т.ч. составление описания и распределение функции и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); об особенностях управления развитием трудового потенциала региона и страны в целом.</p> <p>Частично сформированное умение рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов организации, рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов региона и страны в целом</p> <p>Фрагментарное применение навыков разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умениями составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции,</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b> положения о подразделениях)</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основных особенностях в трактовке трудовых ресурсов организации, региона, страны; сущность трудового потенциала организации, региона, страны; об особенностях методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала организации; особенностях методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала региона и страны в целом; об особенностях управления развитием трудового потенциала организации (в т.ч. составление описания и распределение функции и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); об особенностях управления развитием трудового потенциала региона и страны в целом.</p> <p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы в умениях рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов организации, рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов региона и страны в целом</p> <p>Фрагментарное применение навыков разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умениями составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Сформированные систематические знания об основных особенностях в трактовке трудовых ресурсов организации, региона, страны; сущность трудового потенциала организации, региона, страны; об особенностях методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала организации; особенностях методик количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала региона и страны в целом; об особенностях управления развитием трудового потенциала организации (в т.ч. составление описания и распределение функции и функциональных обязанностей сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); об особенностях управления развитием трудового потенциала региона и страны в целом.</p> <p>Сформированное умение рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов организации, рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов региона и страны в целом</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умениями составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>



## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Зачет

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 46 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 46 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>ПК.7</b> знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Тема 2. Трудовой потенциал индивида, организации, общества в целом: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы. ЭАН (безработные, занятые), ЭНН. Основные компоненты трудового потенциала предприятия, региона, организации. Анализ психофизиологического потенциала организации, региона, страны в целом: показатели здоровья, физического и социального благополучия. Анализ квалификационной составляющей трудового потенциала на основе исследования подготовленности работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене труда, а также отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность труда.

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.7</b> знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Тема 3. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала <b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>1. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала организации 2. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала региона 3. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала страны 4. Методики расчета эффективности использования трудового потенциала организации, региона и страны в целом</p>
<p><b>ПК.7</b> знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Тема 4. Методика качественного экономического и статистического анализа трудового потенциала <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Динамичные подсистемы воспроизводства ресурсов труда поставляет образованное и профессионально подготовленное население в отраслевую и территориальную подсистемы. Динамичный анализ уровня использования трудовых ресурсов, анализ условий использования трудовых ресурсов потребностям работников. Анализ а) профессиональных знаний, умений и навыков, обуславливающих профессиональную компетентность (квалификационный потенциал), познавательных способностей (образовательный потенциал). Динамичный анализ профессиональной структуры трудовых ресурсов детерминируется изменениями в характере и содержании труда под влиянием НТП. Организационная составляющая трудового потенциала</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.7</b>  знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Тема 5. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала организации  <b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Группы внешних факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала региона и страны в целом: природно-географические, социальные, экономические, демографические.  Система методов государственного регулирования формирования и развития трудового потенциала региона и страны в целом: принятие законов, регулирующих трудовые отношения, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающей вопросы мотивации и оплаты труда регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и методологии разрешения конфликтных ситуаций.</p>
<p><b>ПК.7</b>  знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Тема 6. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала региона и страны в целом  <b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Группы внешних факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала региона и страны в целом: природно-географические, социальные, экономические, демографические.  Система методов государственного регулирования формирования и развития трудового потенциала региона и страны в целом: принятие законов, регулирующих трудовые отношения, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающей вопросы мотивации и оплаты труда регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и методологии разрешения конфликтных ситуаций.</p>

## Спецификация мероприятий текущего контроля

### Тема 2. Трудовой потенциал индивида, организации, общества в целом: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	5
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	5

### Тема 3. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	5
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	5

### Тема 4. Методика качественного экономического и статистического анализа трудового потенциала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	5
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	5

## **Тема 5. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала организации**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	5
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	5

## **Тема 6. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала региона и страны в целом**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **4 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **18**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	20
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	10
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	10