

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

| | |
|---|--|
| Направления подготовки | 38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации) |
| форма обучения | очная |
| №№ триместров, выделенных для изучения дисциплины | 10 |
| Объем дисциплины (з.е.) | 3 |
| Объем дисциплины (ак.час.) | 108 |
| Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе: | 42 |
| Проведение лекционных занятий | 28 |
| Проведение практических занятий, семинаров | 14 |
| Самостоятельная работа (ак.час.) | 66 |
| Формы текущего контроля | Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (3) |
| Формы промежуточной аттестации | 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.ura.it.ru/bcode/432015>
2. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 1/Т. В. Алферова ; 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://ura.it.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.ura.it.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.ura.it.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>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)</p> | <p>ЗНАТЬ: 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. УМЕТЬ: рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов организации, рассчитывать показатели, характеризующие динамику и структуру трудовых ресурсов</p> | <p align="center">Неудовлетворител</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>ВЛАДЕТЬ: 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>Неудовлетворител подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p>Удовлетворительн 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;">Удовлетворительн положения о подразделениях)</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</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;">Отлично</p> |

| Компетенция | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|-------------|---------------------------------|---|
| | | <p style="text-align: center;">Отлично</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 |
|---|---|---|
| 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) | Тема 2. Трудовой потенциал индивида, организации, общества в целом: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике Письменное контрольное мероприятие | 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>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)</p> | <p>Тема 3. Методика количественного экономического и статистического анализа трудового потенциала Письменное контрольное мероприятие</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>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)</p> | <p>Тема 4. Методика качественного экономического и статистического анализа трудового потенциала Защищаемое контрольное мероприятие</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>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)</p> | <p>Тема 5. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала организации Письменное контрольное мероприятие</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>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)</p> | <p>Тема 6. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала региона и страны в целом Итоговое контрольное мероприятие</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**

| 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 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**

| Показатели оценивания | Баллы |
|--|--------------|
| 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 |