

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Развитие трудового потенциала

Кафедра экономики труда и управления персоналом факультета
управления

Образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Общий

Уровень высшего образования
бакалавриат

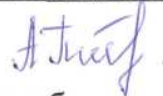
Форма обучения
очная

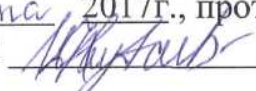
Статус дисциплины: вариативная

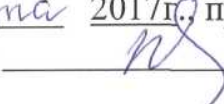
Махачкала, 2017 год

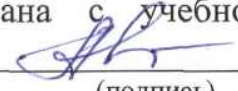
Рабочая программа дисциплины «Развитие трудового потенциала» составлена в 2017 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом (бакалавр), утвержденными Министерством образования и науки РФ от «14» декабря 2015г. № 1461.

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом,
Алиева П.Р., к.э.н., доц.



Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от
«16» марта, 2017г., протокол № 7
Зав. кафедрой  Магомедов М.М.
(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления от
«23» марта, 2017г., протокол № 7
Председатель  Камалова Т.А.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «29» 03 2017г. 
(подпись)

Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины	4
1. Цели освоения дисциплины	5
2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины	6
4.1. Объем дисциплины	6
4.2. Структура дисциплины	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	7
4.4. Темы практических занятий	11
5. Образовательные технологии	12
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	13
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины	16
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	16
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания	17
7.3. Типовые контрольные задания	19
7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	28
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	31
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	31
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	31
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	32
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	33

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Развитие трудового потенциала» входит в вариативную часть образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с развитием трудового потенциала в РФ, изучением современных теоретических представлений о трудовом потенциале и его развитии с учетом всего комплекса организационных, социально-экономических, психологических и правовых отношений в процессе реализации целей общества, целенаправленной деятельности организации, личного вклада работника в реализацию целей предприятия,

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – ОПК-6, ПК-1, ПК-33.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, глоссария и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе 144 в академических часах по видам учебных занятий

Семес тр	Учебные занятия						СРС, в том числе экза мен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР	консульт ации			
6	144	24		26			94	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Развитие трудового потенциала» являются формирование у будущего специалиста комплекса знаний, умений и навыков в области социально-экономических отношений, возникающих в процессе развития трудового потенциала, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Развитие трудового потенциала» входит в вариативную часть образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом. Дисциплина «Развитие трудового потенциала» базируется на знаниях основ экономики труда, рынка труда, управления персоналом. Изучение данной дисциплины должно предшествовать изучению управления карьерой, аудита и контроллинга персонала и других дисциплин профессионального цикла.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения) .

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политик организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: теоретические и методические основы процесса развития трудового потенциала; Уметь: анализировать компоненты трудового потенциала; оценивать значимость компонентов трудового потенциала; Владеть: важнейшими методами оценки и развития трудового потенциала
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Знать: знать базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала и его развития; Уметь: анализировать, выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала; Владеть: важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль самост. раб.		
<i>Модуль 1. Теоретические основы исследования трудового потенциала</i>									
1	Человеческое развитие: трактовка и соотношение понятий	7		2	2			8	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
2	Трудовой потенциал: сущность, структура, факторы развития	7		2	2			6	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
3	Трудовой потенциал: оценка на различных уровнях	7		4	4			6	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36		8	8			20	
<i>Модуль 2. Формирование и использование трудового потенциала</i>									
1	Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения	7		2	2			6	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
2	Формирование и использование трудового потенциала	7		2	2			6	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
3	Барьеры в развитии трудового потенциала	7		4	4			8	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
	<i>Итого по</i>	36		8	8			20	

	<i>модулю 2:</i>								
	Модуль 3. Направления развития трудового потенциала								
1	Направления развития трудового потенциала	7		6	6			10	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
2	Управление развитием персонала организации	7		2	4			8	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		8	10			18	
	<i>Экзамен</i>	36						36	
	ИТОГО:	144		24	26			94	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1. Теоретические основы исследования трудового потенциала

Тема 1.1. Человеческое развитие: трактовка и соотношение понятий

Человеческий потенциал. Общая характеристика и составляющие элементы. Система категорий. Различия в трактовке категорий исследователями. Определение человеческого потенциала в современных работах российских ученых. Основная цель развития человеческого потенциала. Служебная роль категории «человеческий потенциал». Проблемы в области реализации человеческого потенциала. Утечка мозгов. Развитие человеческого потенциала. Региональная оценка развития человеческого потенциала. Направления стимулирования развития трудового потенциала.

Понятие человеческого капитала. Накопление человеческого капитала. Особенности человеческого капитала. Классификация видов человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Средства и методы, направленные на повышение эффективности управления человеческим капиталом.

Понятие «трудовой капитал». Характерные черты трудового капитала. Качество трудового капитала. Показатели качества трудового капитала. Виды инвестиций в трудовой капитал. Воспроизводство трудового капитала. Сущность интеллектуального капитала. Структура интеллектуального капитала. Методы оценки интеллектуального капитала.

Подходы к его пониманию понятия «риск». Риски, относимые к трудовому потенциалу. Классификация рисков, относимых к трудовому потенциалу. Перечень рисков для персонала. Управление профессиональным риском.

Тема 1.2. Трудовой потенциал: сущность, структура, факторы развития

Эволюция категориального аппарата «трудовой потенциал». Сущность трудового потенциала. Соотношение понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила». Подходы к трактовке понятия «трудовой потенциал». Качество трудового потенциала. Развитие трудового потенциала. Компоненты трудового потенциала. Количественные и качественные характеристики трудового потенциала.

Факторы развития трудового потенциала. Группа общих факторов и группа региональных факторов.

«Гудвилл трудового потенциала персонала». Стоимостная оценка гудвилла. Конкурентоспособность работника. Классификационная группировка факторов, влияющих на конкурентоспособность персонала.

Тема 1.3. Трудовой потенциал: оценка на различных уровнях

Уровни оценки и методы развития трудового потенциала. Трудовой потенциал работника. Структура трудового потенциала работника. Развитие и реализация трудового потенциала работника. Трудовой потенциал предприятия. Структура трудового потенциала предприятия. Компоненты трудового потенциала предприятия. Методами, используемые при формировании трудового потенциала предприятия. Трудовой потенциал общества.

Модуль 2. Формирование и использование трудового потенциала

Тема 2.1. Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения

Трудовой потенциал женщин. Социально-экономические проблемы женщин, требующие особого внимания и принятия мер в современный период. Политика содействия женской занятости. Направления, способствующие более полной реализации потенциала женщин. Реализация трудового потенциала молодежи. Основные индикаторы реализации потенциала молодежи на рынке труда. Обеспечение эффективной занятости молодежи. Направления реализации и развития трудового потенциала молодежи.

Старение населения. Использование трудового потенциала пожилых. Критерии отнесения к пожилым. Пенсионное обеспечение. Адаптация пожилых людей к жизнедеятельности. Профессиональные маршруты пожилых. Опыт использования трудового потенциала пожилых. Социально-экономические последствия использования трудового потенциала лиц пожилого возраста. Меры для повышения занятости пожилых и ускорения социально-экономической адаптации пожилых к трудовой деятельности. Трудовой потенциал инвалидов. Проблемы в области трудоустройства инвалидов. Зарубежный опыт использования трудового потенциала инвалидов. Направлений реализации и развития трудового потенциала инвалидов.

Тема 2.2. Формирование и использование трудового потенциала

Образование как фактор развития трудового потенциала. Уровень образовательно-интеллектуального потенциала населения. Основные проблемы в образовательной системе. Расширение инвестиций в образование. Сохранение и развитие творческого потенциала человека. Накопление человеческого капитала. Уровень интеллектуального потенциала. Здоровье как фактор развития трудового потенциала. Доля расходов на здравоохранение. Инвестиции в здоровье людей. Направления в воспитании национального самосознания относительно здоровья.

Занятость как условие использования трудового потенциала. Неиспользование трудового потенциала занятой части населения. Меры в сфере занятости, необходимые осуществлять в целях совершенствования механизма формирования, эффективного использования и развития трудового потенциала.

Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала. Воспроизводство трудового потенциала. Проблемы использования трудового потенциала. Возрастная структура трудового потенциала. Тенденции, оказывающие влияние на развитие трудового потенциала. Основные критерии отнесения регионов к депрессивным. Мероприятия, ориентированные на развитие трудового потенциала.

Международный опыт развития трудового потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Тема 2.3. Барьеры в развитии трудового потенциала

Определение категории «моббинг». Виды моббинга. Основные формы моббинга. Классификационные признаки моббинга. Причины проявления моббинга. Последствия моббинга. Проблема предупреждения моббинга.

Понятие термина «эмоциональное выгорание». Важные составляющие феномена «эмоционального выгорания». Симптомы эмоционального выгорания. Ключевые компоненты эмоционального выгорания. Стресс на рабочем месте. Признаки проявления стресса. Стратегии управления трудовыми стрессами. Основные факторы, играющие существенную роль в эмоциональном выгорании. Потери из-за профессионального выгорания. Профилактика эмоционального выгорания.

Трудовая дискриминация. Причины трудовой дискриминации. Традиционно дискриминируемые на рынке труда группы. Формы дискриминации. Последствия трудовой дискриминации.

Модуль 3. Направления развития трудового потенциала

Тема 3.1. Направления развития трудового потенциала

Рабочие кадры. Снижением престижа рабочих профессий. Трудности в замещении выбывающих рабочих кадров старших возрастов. Качество подготовки специалистов. Формирование рабочего капитала. Инвестирование в рабочий трудовой потенциал. Подготовка и использование квалифицированных рабочих кадров на предприятиях. Модернизации среднего профессионального образования.

Достойный труд. Развитие достойного труда. Удовлетворенность трудом. Индикаторы достойного труда. Критерии достойного труда. Элементы системы достойного труда. Риски профессиональной деятельности. Меры развития достойного труда. Производственные и социально-трудовые условия достойного труда.

Научно-технический потенциал. Инновационный потенциал персонала. Подходы к определению инновационного потенциала персонала. Количественные и качественные характеристики инновационного потенциала персонала. Критерии развития инновационного потенциала персонала. Эффективность повышения инновационного потенциала персонала. Инновационный потенциал предприятия. Качественные характеристики трудового потенциала. Определение понятия «качество трудового потенциала». Направления развития качества трудового потенциала.

Основные общепринятые значения термина «коучинг». Виды коучинга. Задачи, которые решает коучинг. Принципы коучинга. Факторы, влияющие на эффективность коучинга персонала. Методы оценки результатов работы коучей. Лояльность персонала. Типы лояльности. Элементы лояльности персонала. Взаимосвязь между ожиданиями предприятия и ожиданиями сотрудников.

Профессиональное образование. Непрерывность образования. Основные задачи дополнительного профессионального образования. Нетрадиционные методы обучения. Виды дополнительного профессионального образования: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка и самообразование.

Термин «удовлетворённость трудом». Элементы удовлетворенности трудом персонала. Формы удовлетворенности трудом. Взаимосвязь между производительностью и удовлетворенностью удовлетворенностью трудом. Квалификация работника, виды. Основные источники удовлетворенности трудом. Низкая удовлетворенность трудом.

Рабочее время и нерабочее время. Зависимость между свободным и занятым временем. Основные функции и факторы свободного времени. Пути увеличения объема свободного времени, продолжительности досуга и улучшения его структуры.

Профессиональная адаптация. Принципиальные цели адаптации. Основные функции трудовой адаптации. Направления и виды трудовой адаптации. Факторы, влияющие на адаптацию. Управление трудовой адаптацией. Критериями адаптации для управленческого персонала, для рабочих.

Тема 3.2. Управление развитием персонала организации

Понятие «развитие персонала». Профессиональное развитие персонала. Факторы профессионального развития. Направления развития персонала. Принципы развития персонала. Стратегия развития персонала организации.

Основные стратегии развития персонала. Классификация ключевых методов профессионального развития персонала.

Управление талантами. Силы, движущие управление талантами. Отдельные характеристики термина «талант». Процессы управления талантами. Стадии формирования системы управления талантами. Сравнительная характеристика уровней управления талантами в организации.

Планирование развития трудового потенциала. Основные этапы планирования развития трудового потенциала. Показатели состояния экономического потенциала организации. Основные индикаторы планирования развития трудового потенциала организации.

Управление профессиональным развитием. Планирование развития персонала организации. Этапы управления развитием персонала. Организация развития персонала. Принципы управления развитием персонала организации. Проблемы оценки эффективности развития персонала.

4.4. Темы практических занятий

Модуль 1. Теоретические основы исследования трудового потенциала

Тема 1.1. Человеческое развитие: трактовка и соотношение понятий

1. Человеческий потенциал: общая характеристика
2. Человеческий капитал и его составляющие
3. Трудовой и интеллектуальный капитал
3. Риски в управлении трудовым потенциалом

Тема 1.2. Трудовой потенциал: сущность, структура, факторы развития

1. Сущность и компоненты трудового потенциала
2. Факторы развития трудового потенциала
3. Гудвилл трудового потенциала

Тема 1.3. Трудовой потенциал: оценка на различных уровнях

1. Трудовой потенциал работника
2. Трудовой потенциал организации
3. Трудовой потенциал общества

Модуль 2. Формирование и использование трудового потенциала

Тема 2.1. Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения

1. Трудовой потенциал женщин
2. Трудовой потенциал пожилых

3. Трудовой потенциал молодежи
4. Трудовой потенциал инвалидов

Тема 2.1. Формирование и использование трудового потенциала

1. Образование и здоровье как факторы формирования трудового потенциала
3. Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала
4. Международный опыт развития трудового потенциала

Тема 2.2. Барьеры в развитии трудового потенциала

1. Мобвлияние моббинга на развитие трудового потенциала
2. Эмоциональное выгорание как барьер в развитии трудового потенциала
3. Дискриминация на рынке труда как препятствие в развитии трудового потенциала

Модуль 3. Направления развития трудового потенциала

Тема 3.1. Направления развития трудового потенциала

1. Развитие достойного труда
2. Рост удовлетворенности трудом как условие развития трудового потенциала
3. Повышение качества развития трудового потенциала
4. Развитие рабочего трудового потенциала
5. Влияние профессиональной мобильности на трудовой потенциал молодежи
6. Управление процедурой адаптации работника
7. Переподготовка и повышение квалификации персонала
8. Коучинг и лояльность как условия развития персонала
9. Стимулирование свободного времени как условие развития трудового потенциала
10. Лояльность персонала как элемент развития трудового потенциала

Тема 3.2. Управление развитием персонала организации

1. Развитие персонала: сущность, факторы, направления
2. Управление талантами
3. Планирование развития трудового потенциала
4. Управление развитием персонала

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению

подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной ситуации из практического опыта;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Развитие трудового потенциала» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Количество часов	Форма контроля
<i>Тема 1.1.</i> Человеческое развитие: трактовка и соотношение понятий	Работа с учебной литературой(см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта.
<i>Тема 1.2.</i> Трудовой потенциал: сущность, структура, факторы развития	Работа с учебной литературой(см. разделы 8,9). Подготовка реферата. Выполнение домашних заданий.	6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий.

<i>Тема 1.3. Трудовой потенциал: оценка на различных уровнях</i>	Работа с учебной литературой(см. разделы 8,9). Подготовка реферата. Глоссарий.	6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного глоссария.
<i>Тема 2.1.</i>	Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения	6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов.
<i>Тема 2.2.Формирование и использование трудового потенциала</i>	Работа с учебной литературой(см. разделы 8,9). Подготовка реферата. Проведение тестирования.	6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов.
<i>Тема 2.3. Барьеры в развитии трудового потенциала</i>	Работа с учебной литературой(см. разделы 8,9). Подготовка реферата. Решение тестов.	8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 3.1. Направления развития трудового потенциала</i>	Работа с учебной литературой(см. разделы 8,9). Подготовка реферата. Выполнение домашних заданий.	10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 3.2. Управление развитием персонала организации</i>	Работа с учебной литературой(см. разделы 8,9). Подготовка реферата. Решение ситуационных задач и тестов.	8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения

литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов:

1. Трудовой потенциал: сущность, показатели, структура
2. Особенности формирования и использования трудового потенциала в РФ
3. Проблемы реализации и использования трудового потенциала в современных условиях
4. Трудовой потенциал: формирование, развитие, использование
5. Факторы, влияющие на развитие трудового потенциала
6. Трудовой потенциал предприятия: структура, формирование, развитие
7. Развитие трудового потенциала предприятия
8. Развитие трудового потенциала работника
9. Тенденции развития трудового потенциала в современных условиях
10. Управление развитием трудового потенциала организации
11. Проблемы развития трудового потенциала России
12. Развитие трудового потенциала региона
13. Развитие трудового потенциала как условие роста благосостояния населения
14. Социально-экономическое содержание и динамика трудового потенциала
15. Перспективы использования зарубежного опыта развития трудового потенциала в российской экономике.
16. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное развитие трудового потенциала.
17. Влияние демографических процессов на формирование трудового потенциала.
18. Человеческий потенциал: оценка, состояние и проблемы развития
19. Человеческий капитал: сущность, структура, содержание
20. Инвестиции в человеческий капитал: оценка эффективности
21. Зарубежные концепции человеческого капитала
22. Коучинг в системе развития трудового потенциала.
23. Личностные факторы профессиональной карьеры.
24. Методы оценки потенциала сотрудников.
25. Моббинг: сущность, эволюция, причины и последствия.
26. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности
27. Дискриминация на рынке труда: формы проявления, факторы, результаты

28. Особенности развития трудового потенциала рабочих кадров
29. Обучение как процесс накопления человеческого капитала.
30. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
31. Удовлетворенность работой: сущность, элементы, критерии
32. Свободное время как условие развитие трудового потенциала
33. Роль профессиональной адаптации в формировании персонала современной организации
34. Сущность, цели и виды трудовой адаптации
35. Управление адаптацией: этапы, показатели, функции
36. Опыт планирования карьеры персонала за рубежом.
37. Особенности мотивации карьеры в России и за рубежом.
38. Особенности формирования социального пакета персонала.
39. Феномен лояльности персонала и эволюция форм лояльности.
40. Причины и последствия нелояльности персонала.
41. Способы нейтрализация негативных последствий нелояльности.
42. Управление развитием персонала в современной организации
43. Особенности в управлении талантливыми сотрудниками в организации
44. Роль профессиональной ориентации в становлении карьеры.
45. Содержание, факторы и этапы саморазвития.
46. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
47. Сущность и программы поддержки развития персонала.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ПК-1	Знать: теоретические и методические основы процесса развития трудового потенциала; Уметь: анализировать компоненты трудового потенциала; оценивать значимость компонентов трудового потенциала; Владеть: важнейшими методами оценки и развития трудового потенциала	Устный опрос, глоссарий, написание рефератов, тестирование
ПК-33	Знать: знать базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала и его развития; Уметь: уметь выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые	Устный опрос, написание рефератов, тестирование

	экономические проблемы развития трудового потенциала; Владеть: владеть важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала	
--	--	--

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

ПК-1 (знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политик организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: теоретические и методические основы процесса развития трудового потенциала</p> <p>Уметь: анализировать компоненты трудового потенциала; оценивать значимость компонентов</p>	<p>Имеет неполное представление о теоретических и методических основах процесса развития трудового потенциала</p> <p>Демонстрирует слабое умение анализировать компоненты</p>	<p>Допускает неточности в понимании теоретических и методических основ процесса развития трудового потенциала</p> <p>Может анализировать компоненты трудового потенциала; оценивать значимость компонентов трудового</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о теоретических и методических основах процесса развития трудового потенциала</p> <p>Может правильно анализировать компоненты трудового потенциала; оценивать значимость компонентов трудового потенциала</p>

	<p>трудового потенциала</p> <p>Владеть: важнейшими методами оценки и развития трудового потенциала</p>	<p>трудового потенциала; оценивать значимость компонентов трудового потенциала</p> <p>Слабо владеет важнейшими методами оценки и развития трудового потенциала</p>	<p>потенциала</p> <p>Владеет важнейшими методами оценки и развития трудового потенциала</p>	<p>Эффективно владеет важнейшими методами оценки и развития трудового потенциала</p>
--	---	--	---	--

ПК-33 (владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала и его развития</p> <p>Уметь: анализировать, выявлять и</p>	<p>Имеет неполное представление об основах современной теории и методологии трудового потенциала и его развития</p> <p>Демонстрирует слабое умение анализ</p>	<p>Допускает неточности в знании базовых основах современной теории и методологии трудового потенциала и его развития</p> <p>Может анализировать, выявлять и правильно</p>	<p>Демонстрирует четкое представление об основах современной теории и методологии трудового потенциала и его развития</p> <p>Может грамотно анализировать, выявлять и правильно интерпретировать</p>

	<p>правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала</p> <p>Владеть: методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала</p>	<p>ировать, выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала</p> <p>Слабо владеет методами экономического анализа, используемым и в экономике и управлении развитием трудового потенциала</p>	<p>интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала</p> <p>Владеет методами экономического анализа, используемым и в экономике и управлении развитием трудового потенциала</p>	<p>наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала</p> <p>Эффективно владеет методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала</p>
--	--	---	---	--

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов промежуточный контроль в форме экзамена.

Образец тестового задания

Тесты (пример)

- 1) Под словом «потенциал» обычно понимают?
 1. природные данные (способности), образование, воспитание и жизненный опыт;
 2. средства, запасы, источники, которые могут быть использованы;
 3. возможности участия человека, сотрудников предприятия, в целом населения страны в производстве и обмене благ;
 4. обобщенная характеристика меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов.

- 2) Трудовой потенциал – это:
 1. экономически активное население;
 2. качественная оценка рабочей силы;

3. численность занятых в экономике;
4. трудоспособная часть населения.

3) Многоуровневая, интегральная категория, характеризующая количество, качество и меру способности к осуществлению общественно полезной деятельности той части трудоспособного населения, которая желает и готова работать, определяя возможности приведения в действие других составляющих экономического потенциала через конкретную систему форм и отношений занятости - это:

1. социальный потенциал;
2. трудовой потенциал;
3. экономический потенциал;
4. человеческие ресурсы.

4) При каком подходе на основании характеристик трудового потенциала можно дать оценку наличных ресурсов и потенциальных возможностей человека для достижения определенных результатов и обеспечения функционирования экономической системы того или иного уровня:

1. ресурсный подход;
2. факторный подход;
3. отождествление понятия «трудовой потенциал» с понятием «рабочая сила»;
4. интегральный подход.

5) Что понимают под качеством трудового потенциала?

1. совокупная возможность реально или потенциально вовлеченных в производственный процесс людей как носителей рабочей силы;
2. источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области;
3. совокупность демографических и социально-экономических характеристик;
4. совокупность способностей человека к труду, состоящих из психофизиологических, интеллектуальных, социально-мотивационных, адаптационных и других элементов, отражающие конкурентоспособность рабочей силы и определяемые через такие показатели, как креативность, инновационность, адаптивность и т.д.

б) Изменение качества трудового потенциала в соответствии с потребностями экономики страны (региона), позволяющее повысить конкурентоспособность трудового потенциала и эффективность его использования в региональной экономике – это:

1. развитие трудового потенциала;
2. качество трудового потенциала;

3. формирование трудового потенциала;
4. воспроизводство трудового потенциала.

7) На взгляд ..., к компонентам трудовой потенциала относятся психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные компоненты:

1. О. Стакановой;
2. Н. Шаталовой;
3. Т. Хлоповой и М. Дьякович;
4. Н. Римашевской.

8) Трудовой потенциал работника включает в себя:

1. психофизиологический потенциал, индивидуальный потенциал, квалификационный потенциал;
2. психофизиологический потенциал, индивидуальный потенциал, демографический потенциал;
3. психофизиологический потенциал, квалификационный потенциал, личностный потенциал;
4. психофизиологический потенциал, профессиональный потенциал, квалификационный потенциал.

9) К основным компонентам трудового потенциала большинство отечественных и зарубежных экономистов относят:

1. здоровье, образование, творчество, профессионализм;
2. здоровье, образование, нравственность, творчество, профессионализм;
3. здоровье, нравственность, творчество, профессионализм;
4. здоровье, образование, нравственность, творчество.

10) Предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта - это:

1. трудовой потенциал работника;
2. трудовой потенциал предприятия;
3. трудовой потенциал общества;
4. трудовой потенциал коллектива работников.

11) Совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала ...

1. личности;
2. предприятия;
3. общества;
4. региона.

12) Структурными элементами трудового потенциала предприятия в соответствии с работой являются:

1. индивидуальный потенциал работника, психофизиологический потенциал, демографический потенциал предприятия, этнокультурный потенциал предприятия;

2. индивидуальный потенциал работника, потенциал организации труда на предприятии, этнокультурный потенциал предприятия;

3. индивидуальный потенциал работника, потенциал организации труда на предприятии, демографический потенциал предприятия, этнокультурный потенциал предприятия;

4. индивидуальный потенциал работника, потенциал организации труда на предприятии, демографический потенциал предприятия, психофизиологический потенциал.

13) К компонентам трудового потенциала предприятия не относится:

1. кадровая;

2. организационная;

3. экономическая;

4. профессиональная.

14) Какая компонента связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление и отмирание старых профессий, усложнение и повышение функционального содержания трудовых операций:

1. кадровая;

2. организационная;

3. психофизиологическая;

4. профессиональная.

15) Что понимается под трудовым потенциалом общества?

1. потенциальная возможность той части населения разного пола и возраста, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для производства материальных благ или оказания услуг;

2. потенциал трудоспособной части населения, обладающей физическими и умственными возможностями, необходимыми для производства материальных благ или оказания услуг;

3. потенциал занятых и безработных, неработающих пенсионеров и инвалидов, учащихся и студентов, слушателей и курсантов дневных форм обучения, лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и т.п.

4. экономический, потенциал населения страны.

16) Трудовой потенциал общества зависит от:

1. уровня развития производительных сил, состояния здоровья населения, уровня образования и профессиональной подготовки;
2. состояния здоровья населения, от уровня образования и профессиональной подготовки, нравственного воспитания;
3. миграционной подвижности населения, обновления основных фондов предприятий, экономической политики государства, взаимодействия субъектов социального партнерства;
4. уровня развития производительных сил, состояния здоровья населения, от уровня образования и профессиональной подготовки, нравственного воспитания.

17) Постоянное возобновление численности и качественного состава трудоспособной части населения в соответствии с потребностями социально-экономического развития страны– это:

1. формирование трудового потенциала;
2. перераспределение трудового потенциала;
3. использование трудового потенциала;
4. развитие трудового потенциала.

18) На этапе производства совокупного воспроизводства трудового потенциала:

1. выполняется процесс адаптации трудового потенциала к разным видам деятельности и конкретным рабочим местам;
2. осуществляется приобретение возможности работы через систему образования, профессиональную подготовку, регулярное техническое обслуживание, восстановление потенциала рабочей силы на основе потребляемых благ (как духовных, так и материальных);
3. реализации накопленных за время становления знаний, навыков и опыта;
4. осуществляется восстановление физической работоспособности трудового потенциала носителей, а также его качественных и количественных характеристик.

19) К качественным характеристикам трудового потенциала не относятся:

1. половозрастная структура;
2. психофизиологические;
3. адаптационные;
4. креативные.

20) Понимание сущности и значения инноваций, а также содействие созданию необходимых для них условий – это:

1. инновационная восприимчивость;
2. инновационная модернизация;
3. инновационная компетентность;

4. инновационный процесс.

21) Профессиональная компетентность – это:

1. знания своей специальности с учетом экономической ситуации, умением будущего специалиста разбираться в реальной экономической обстановке, на основе теоретической базы в области экономики;
2. наличие подготовки к какому-нибудь делу, работе;
3. совокупность основных, типичных черт, характеризующих компетенции по должности;
4. значительность, влияние, зависящая от доверия или других причин.

22) Совокупность инновационных возможностей, высокой профессиональной компетентности и способностей персонала осуществлять инновационное развитие предприятия на основе научно-технического прогресса, знания и широкого применения современных информационных технологий на всех этапах своего развития, включая образовательный – это:

1. технический потенциал;
2. научный потенциал персонала;
3. трудовой потенциал;
4. инновационный потенциал персонала.

23) Инновационный потенциал персонала не определяется:

1. отношением персонала к предстоящим и происходящим изменениям;
2. состоянием психологического климата трудового коллектива;
3. отношением руководителей к инновациям и их способностями к работе в изменившихся условиях;
4. состоянием процессов демократизации управления и информационного обеспечения инноваций.

24) Корпоративный коучинг – ... :

1. позитивные изменения цикла деятельности организации посредством активизации внутренних ресурсов и влияния на внешние условия, корректировка целей;
2. определение «точек роста» (корпоративных, личностных);
3. выявление «проблемных зон» развития организации (посредством организации «мозгового штурма» и других технологий коучинга);
4. создание инновационных технологий с целью дальнейшего развития организации.

25) Достойный труд – ...

1. труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность;

2. целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.;

3. труд квалифицированного работника, обладающего определенной профессией;

4. труд конкретного работника преобразующего предмет природы с целью придания ему определенной полезности и создающий потребительную стоимость.

26) К критериям достойного труда не относится ...:

1. трудовой доход;
2. наличие гендерного неравенства;
3. условия труда;
4. стабильность занятости.

27) Развитие персонала – это ...:

1. процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

2. процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

3. обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;

4. возвращение временно утраченной приспособленности к определенным условиям деятельности.

28) Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения:

1. досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
2. понижение в должности; аттестация сотрудника;
3. горизонтальное перемещение; обучение;
4. вознаграждение сотрудника.

29) К объективным факторам развития персонала относятся:

1. потребности организации в профессионалах; уровень профессиональных знаний, умений и навыков работника и др.;

2. индивидуальные свойства и состояния персонала организации; иерархия мотивов и др.;

3. динамика жизненных циклов; гражданская позиция и др.;

4. требования к персоналу, основанные на профессиональных нормах; иерархия ценностных ориентаций кадров и др.

30) Стратегия развития персонала организации – это ...:

1. изменение личностных ценностей, которое требует усвоения знаний и навыков;

2. процесс изменения качества личности как субъекта профессионального труда, результат повышения профессионализма и специального образования, профессионального совершенствования и самоопределения работника;

3. совокупность форм, методов и средств, направленная на планомерное и заранее спроектированное обучение и перемещение рабочих от простого к сложному, содержательному труду, от низших к высшим ступеням профессионального мастерства, которые работник потенциально может пройти;

4. совокупность действий и последовательность принимаемых решений, позволяющие оценить, проанализировать и разработать необходимую систему воздействий на персонал для обеспечения достижения им требуемого совокупного конкурентоспособного потенциала с целью реализации выбранной стратегии развития организации.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте основное содержание человеческого потенциала.
2. На исчислении каких индикаторов базируется расчет индекса развития человеческого потенциала(ИРЧП)?
3. Какие факторы определяют реализацию человеческого потенциала в современной России?
4. Какие известные ученые внесли свой вклад в развитие теории человеческого капитала?
5. В чем заключается сущность и содержание человеческого капитала?
6. Каковы виды человеческого капитала и особенности инвестирования в него?
7. Что понимают специалисты под «трудовым капиталом»?
8. Раскройте содержание интеллектуального капитала.
9. Перечислите виды рисков, встречающиеся при управлении персоналом.
10. Каковы подходы к определению трудового потенциала?
11. Дайте количественную и качественную характеристику трудового потенциала.
12. Охарактеризуйте основные компоненты трудового потенциала.
13. Рассмотрите сущность категории «развитие трудового потенциала».
14. Дайте характеристику позитивных и негативных факторов, влияющих на развитие трудового потенциала на уровне региона.
15. Что понимают специалисты под категорией «гудвилл трудового потенциала»?
16. Что понимают под конкурентоспособностью персонала и какие факторы его определяют?
17. Какова сущность категории «трудовой потенциал работника»?
18. От чего зависит развитие и реализация трудового потенциала работника?

19. С какими барьерами сталкиваются социально незащищенные группы населения в реализации и развитии их трудового потенциала?
20. Перечислите факторы социально-экономической эффективности использования трудового потенциала пожилых, как для самих работников, так и для государства.
21. Перечислите основные меры, способствующие стимулированию занятости пожилых.
22. Каковы основные направления развития трудового потенциала молодежи?
23. Чем вызвана необходимость акцентирования внимания на использовании и развитии трудового потенциала инвалидов?
24. Перечислите основные проблемы в образовательной системе.
25. Какое влияние на трудовой потенциал оказывают демографические, образовательные и профессионально-квалификационные характеристики?
26. Осуществление каких мер в сфере занятости необходимо для развития трудового потенциала?
27. Как социально-экономические последствия безработицы влияют на трудовой потенциал?
28. Что представляет собой формирование трудового потенциала? Каковы его особенности? Какими показателями характеризуется формирование трудового потенциала?
29. Каковы направления адаптации зарубежного опыта развития трудового потенциала?
30. В чем сущность моббинга?
31. Опишите основные разновидности моббинга.
32. Перечислите основные рекомендации для профилактики моббинга.
33. Каково влияние эмоционального выгорания на развитие трудового потенциала?
34. Каковы причины трудовой дискриминации?
35. Перечислите основные формы дискриминации на рынке труда.
36. Какие мероприятия могут быть направлены на сокращение дискриминации на рынке труда?
37. Дайте определение профессиональной компетентности.
38. Перечислите подходы к определению инновационного потенциала персонала.
39. Что понимают под качеством трудового потенциала?
40. Перечислите основные элементы качества трудового потенциала и дайте их характеристику.
41. Каковы особенности подготовки рабочих кадров в современных условиях?
42. Какие меры направлены на повышения престижа рабочих профессий, переориентации потоков молодых людей при выборе профессии на формирование рабочего капитала?

43. Каковы цели и задачи достойного труда как одного из направлений развития трудового потенциала?
44. Опишите основные критерии достойного труда.
45. Дайте описание типов лояльности персонала.
46. Раскройте основные методы развития трудового потенциала.
47. Раскройте сущность понятия «развитие персонала».
48. Какова основная цель профессионального развития персонала?
49. Какие факторы влияют на профессиональное развитие персонала?
50. Перечислите основные направления развития персонала.

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля

1. Человеческий потенциал: общая характеристика
2. Человеческий капитал и его составляющие
3. Трудовой капитал: сущность, характерные черты, показатели
4. Интеллектуальный капитал: содержание, структура, методы оценки
5. Риски в управлении трудовым потенциалом
6. Сущность и компоненты трудового потенциала
7. Социально-экономические факторы развития трудового потенциала
8. Региональные факторы развития трудового потенциала
9. Гудвилл трудового потенциала
10. Методы развития трудового потенциала
11. Трудовой потенциал работника
12. Трудовой потенциал организации
13. Трудовой потенциал общества
14. Трудовой потенциал женщин
15. Трудовой потенциал молодежи
16. Трудовой потенциал пожилых
17. Трудовой потенциал инвалидов
18. Образование как фактор формирования трудового потенциала
19. Здоровье как фактор формирования трудового потенциала
20. Занятость как условие использования трудового потенциала
21. Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала
22. Международный опыт развития трудового потенциала
23. Моббинг: сущность, типология, последствия
24. Эмоциональное выгорание как барьер в развитии трудового потенциала
25. Дискриминация на рынке труда как препятствие в развитии трудового потенциала
26. Развитие рабочего трудового потенциала
27. Развитие достойного труда
28. Повышение качества развития трудового потенциала
29. Коучинг как условия развития персонала
30. Влияние профессиональной мобильности на трудовой потенциал

31. Лояльность как условия развития персонала
32. Переподготовка и повышение квалификации персонала
33. Рост удовлетворенности трудом как условие развития трудового потенциала
34. Стимулирование свободного времени как условие развития трудового потенциала
35. Корпоративная культура как фактор развития трудового потенциала
36. Планирование карьеры как условие управления трудовой карьерой
37. Управление процедурой адаптации работника
38. Развитие персонала: сущность, факторы, направления
39. Управление талантами
40. Планирование развития трудового потенциала
41. Управление развитием персонала

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:
«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов
«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

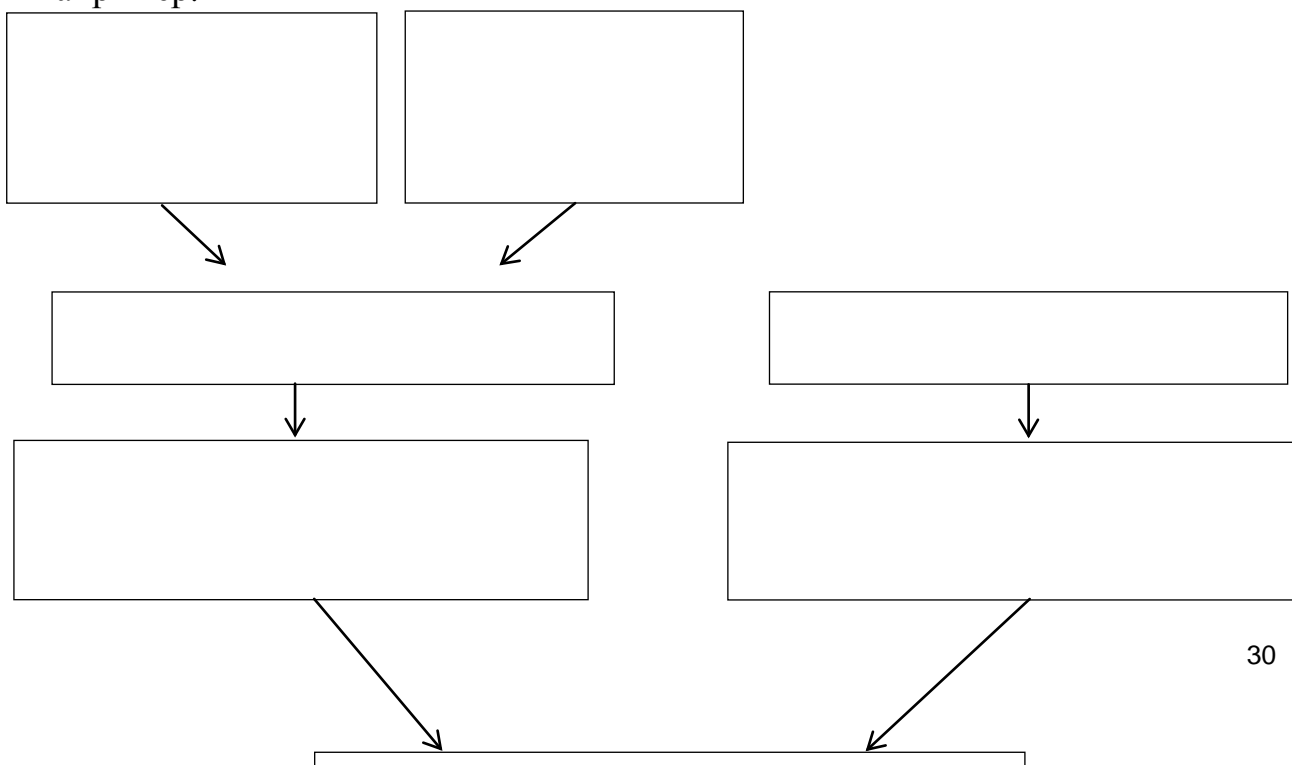
«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

Например:



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

а) основная литература:

1. Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: учебное пособие. – М.: ИНФРА_М-М,, 2016. – 281 с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 192 с.
3. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. – СПб.: филиал издательства «Просвещение», 2010: – 140 с.

б) дополнительная литература:

1. Апенько С.Н., Захарченко Е.В. Оценка и развитие трудового потенциала персонала предприятий в антикризисном управлении: Монография. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2007. – 240 с.
2. Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И. Социально-экономические факторы развития трудового потенциала региона / Монография. – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. – 146 с.
3. Гулин, К.А. Трудовой потенциал региона / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – С. 13.
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – 944 с.
5. Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. Саратов: Изд-во Саратовского Государственного Университета, 2003. – 261с.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. <http://elib.dgu.ru/> - Научная библиотека Дагестанского государственного университета
2. <http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал ЭСМ
3. <http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент».
4. <http://mibif.indi.ru/proftest/innmeneg/2/index.htm> – Электронная библиотека.

5. <http://www.garant.samara.ru/press/ok/ok002/32-1.html> – Информационная система «ГАРАНТ».

6. www.businessstest.ru (сайт «Деловые тесты»)

7. www.hr-guide.com/ (Гид по вопросам управления человеческими ресурсами – зарубежные ресурсы)

8. www.human-capital.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Развитие трудового потенциала» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления по проблемам развития трудового потенциала организации, оценки трудового потенциала на различных уровнях, основных методы развития трудового потенциала (психофизиологический, образовательный, ценностно-мотивационный, поведенческий и др.).

Преподавание дисциплины должно формировать у студентов навыки усвоения современных теоретических представлений о трудовом потенциале и его развитии с учетом всего комплекса организационных, социально-экономических, психологических и правовых отношений в процессе реализации целей общества, целенаправленной деятельности организации, личного вклада работника в реализацию целей предприятия; приобретения навыков практической работы, связанной с развитием трудового потенциала персонала организации, трудового потенциала работника.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с развитием трудового потенциала. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Вопросы

экономики», "Человек и труд", "Экономист", "Профессиональный потенциал" и др.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта и образовательный блог преподавателя (<http://palieva.blogspot.ru/>). Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.