

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Логистика и управление закупками

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа дисциплины
ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

Блок:	Блок 1 «Дисциплины (модули)»
Часть образовательной программы:	Часть, формируемая участниками образовательных отношений
№ дисциплины по учебному плану:	Б1.Ч.02.10
Трудоемкость в зачетных единицах:	7 семестр - 5;
Часов (всего) по учебному плану:	180 часов
Лекции	7 семестр - 16 часов;
Практические занятия	7 семестр - 14 часов;
Лабораторные работы	не предусмотрено учебным планом
Консультации	7 семестр - 2 часа;
Самостоятельная работа	7 семестр - 146,2 часа;
в том числе на КП/КР	не предусмотрено учебным планом
Иная контактная работа	7 семестр - 1,5 часа;
включая: Тестирование Контрольная работа	
Промежуточная аттестация:	
Экзамен	7 семестр - 0,3 часа;

Москва 2025

ПРОГРАММУ СОСТАВИЛ:

Преподаватель

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

Н.Л. Кетоева

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Знаменская М.А.
	Идентификатор	R0edb956b-ZnamenskayaMA-72cea9

М.А.
Знаменская

Заведующий выпускающей
кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

Н.Л. Кетоева

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: изучение кадрового потенциала предприятия, его характеристики и методы анализа.

Задачи дисциплины

- усвоение теоретических основ кадрового менеджмента;
- приобретение студентами знаний основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;
- выработка целостного представления о персонале, личности и трудовом коллективе как объектах управления персоналом и их роли в процессе управления, создания благоприятных взаимоотношений в трудовых коллективах;
- приобретение студентами знаний по основам формирования и использования трудового (кадрового) потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- усвоение теоретических основ управления интеллектуальной собственностью и приобретений умений применять их на практике;
- освоение практических навыков оценки социальной и экономической эффективности системы управления персоналом.

Формируемые у обучающегося **компетенции** и запланированные **результаты обучения** по дисциплине, соотнесенные с **индикаторами достижения компетенций**:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения
РПК-1 Способен руководить выполнением типовых задач тактического планирования производства	ИД-5РПК-1 Выполняет оценку финансового потенциала инновационной организации с использованием стандартных методик и алгоритмов	знать: - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. уметь: - составлять рекомендации в области кадровой политики с учетом стратегии развития компании; - определять тип кадровой политики организации; - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на применять их на практике организацию и персонал; - разрабатывать требования к должностям и критерии подбора персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВО

Дисциплина относится к основной профессиональной образовательной программе Логистика и управление закупками (далее – ОПОП), направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, уровень образования: высшее образование - бакалавриат.

Базируется на уровне среднего общего образования.

Результаты обучения, полученные при освоении дисциплины, необходимы при выполнении выпускной квалификационной работы.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

№ п/п	Разделы/темы дисциплины/формы промежуточной аттестации	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по видам учебной работы										Содержание самостоятельной работы/ методические указания
				Контактная работа							СР			
				Лек	Лаб	Пр	Консультация		ИКР		ПА	Работа в семестре	Подготовка к аттестации /контроль	
КПР	ГК	ИККП	ТК											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Введение в курс "Трудовой потенциал предприятия"	30.8	7	3	-	2	-	0.5	-	0.3	-	25	-	<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Введение в курс "Трудовой потенциал предприятия"" <u>Подготовка к текущему контролю:</u> Повторение материала по разделу "Введение в курс "Трудовой потенциал предприятия"" <u>Изучение материалов литературных источников:</u> [1], стр. 3-6
1.1	Трудовой потенциал предприятия как объект управления	30.8		3	-	2	-	0.5	-	0.3	-	25	-	
2	Управление кадровым потенциалом	32.15		3	-	3	-	0.35	-	0.3	-	25.5	-	<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Управление кадровым потенциалом" <u>Подготовка к текущему контролю:</u> Повторение материала по разделу "Управление кадровым потенциалом" <u>Изучение материалов литературных источников:</u> [1], стр. 12-15
2.1	Концепция эффективного управления кадровым потенциалом на предприятии	32.15		3	-	3	-	0.35	-	0.3	-	25.5	-	
3	Адаптация персонала	26.7		3	-	3	-	0.4	-	0.3	-	20	-	<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Адаптация персонала" <u>Подготовка к текущему контролю:</u> Повторение материала по разделу "Адаптация персонала"
3.1	Трудовая адаптация персонала на предприятии	26.7	3	-	3	-	0.4	-	0.3	-	20	-		

													<u>Изучение материалов литературных источников:</u> [1], стр. 43-46
4	Деловая карьера	27.65	4	-	3	-	0.35	-	0.3	-	20	-	<u>Самостоятельное изучение</u>
4.1	Деловая карьера персонала в общей стратегии развития кадрового потенциала предприятия	27.65	4	-	3	-	0.35	-	0.3	-	20	-	<u>теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Деловая карьера" <u>Подготовка к текущему контролю:</u> Повторение материала по разделу "Деловая карьера" <u>Изучение материалов литературных источников:</u> [2], стр. 13-17
5	Бюджетирование затрат на персонал	26.7	3	-	3	-	0.4	-	0.3	-	20	-	<u>Самостоятельное изучение</u>
5.1	Бюджетирование затрат на персонал как инструмент эффективного управления кадровым потенциалом	26.7	3	-	3	-	0.4	-	0.3	-	20	-	<u>теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Бюджетирование затрат на персонал" <u>Подготовка к текущему контролю:</u> Повторение материала по разделу "Бюджетирование затрат на персонал" <u>Изучение материалов литературных источников:</u> [2], стр. 27-33
	Экзамен	36.0	-	-	-	-	-	-	0.3	-	-	35.7	
	Всего за семестр	180.00	16	-	14	-	2.00	-	1.5	0.3	110.5	35.7	
	Итого за семестр	180.00	16	-	14		2.00		1.5	0.3		146.2	

Примечание: Лек – лекции; Лаб – лабораторные работы; Пр – практические занятия; КПр – аудиторные консультации по курсовым проектам/работам; ИККП – индивидуальные консультации по курсовым проектам/работам; ГК- групповые консультации по разделам дисциплины; СР – самостоятельная работа студента; ИКР – иная контактная работа; ТК – текущий контроль; ПА – промежуточная аттестация

3.2 Краткое содержание разделов

1. Введение в курс "Трудовой потенциал предприятия"

1.1. Трудовой потенциал предприятия как объект управления
содержание понятия "трудовой потенциал". структура кадрового потенциала.

2. Управление кадровым потенциалом

2.1. Концепция эффективного управления кадровым потенциалом на предприятии
принципы и критерии развития кадрового потенциала предприятия. технология
управления кадровым потенциалом предприятия.

3. Адаптация персонала

3.1. Трудовая адаптация персонала на предприятии
цели и виды адаптации персонала. управление трудовой адаптацией. адаптация нового
сотрудника.

4. Деловая карьера

4.1. Деловая карьера персонала в общей стратегии развития кадрового потенциала
предприятия
понятия, виды и этапы деловой карьеры. типовые модели служебной карьеры персонала.
планирование развития карьеры персонала на предприятии.

5. Бюджетирование затрат на персонал

5.1. Бюджетирование затрат на персонал как инструмент эффективного управления
кадровым потенциалом
назначение бюджетирование затрат на персонал. классификация затрат на персонал при
формировании бюджета. анализ затрат.

3.3. Темы практических занятий

1. Управление трудовым потенциалом предприятия;
2. Деловая карьера персонала;
3. Адаптация персонала на предприятии;
4. Трудовой потенциал предприятия;
5. Бюджетирование.

3.4. Темы лабораторных работ

не предусмотрено

3.5 Консультации

Групповые консультации по разделам дисциплины (ГК)

1. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Введение в курс "Трудовой потенциал предприятия""
2. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Управление кадровым потенциалом"
3. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Адаптация персонала"
4. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Деловая карьера"

5. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Бюджетирование затрат на персонал"

3.6 Тематика курсовых проектов/курсовых работ

Курсовой проект/ работа не предусмотрены

3.7. Соответствие разделов дисциплины и формируемых в них компетенций

Запланированные результаты обучения по дисциплине (в соответствии с разделом 1)	Коды индикаторов	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.3.1)					Оценочное средство (тип и наименование)
		1	2	3	4	5	
Знать:							
принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ИД-5РПК-1	+					Тестирование/Кадровый потенциал как объект управления
Уметь:							
разрабатывать требования к должностям и критерии подбора персонала	ИД-5РПК-1				+		Контрольная работа/Карьера персонала
анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на применять их на практике организацию и персонал	ИД-5РПК-1		+				Контрольная работа/Концепция управления кадровым потенциалом
определять тип кадровой политики организации	ИД-5РПК-1			+			Контрольная работа/Трудовая адаптация персонала
составлять рекомендации в области кадровой политики с учетом стратегии развития компании	ИД-5РПК-1					+	Контрольная работа/Бюджетирование

4. КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ)

4.1. Текущий контроль успеваемости

7 семестр

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Кадровый потенциал как объект управления (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Бюджетирование (Контрольная работа)
2. Карьера персонала (Контрольная работа)
3. Концепция управления кадровым потенциалом (Контрольная работа)
4. Трудовая адаптация персонала (Контрольная работа)

Балльно-рейтинговая структура дисциплины является приложением А.

4.2 Промежуточная аттестация по дисциплине

Экзамен (Семестр №7)

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и аттестационной составляющих

В диплом выставляется оценка за 7 семестр.

Примечание: Оценочные материалы по дисциплине приведены в фонде оценочных материалов ОПОП.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Печатные и электронные издания:

1. Е. С. Синицкая- "Трудовой потенциал и производительность труда", Издательство: "Лаборатория книги", Москва, 2010 - (64 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96827;>
2. Симилян, Н. А. Разработка стратегии системы оценки кадрового потенциала энергетического предприятия (на платформе ООО Каскад-Энерго) : магистерская диссертация / Н. А. Симилян, Нац. исслед. ун-т "МЭИ", Кафедра экономики промышленности и организации предприятий (ЭКО). – М., 2013. – 99 с. – фонд НЧЗ.
[http://elib.mpei.ru/elib/view.php?id=5115.](http://elib.mpei.ru/elib/view.php?id=5115)

5.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1. СДО "Прометей";
2. Office / Российский пакет офисных программ;
3. Windows / Операционная система семейства Linux;
4. Видеоконференции (Майнд, Сберджаз, ВК и др).

5.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>

2. ЭБС "Университетская библиотека онлайн" - http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red
3. Научная электронная библиотека - <https://elibrary.ru/>
4. Электронная библиотека МЭИ (ЭБ МЭИ) - <http://elib.mpei.ru/login.php>
5. Портал открытых данных Российской Федерации - <https://data.gov.ru>
6. База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/opendata>
7. База открытых данных профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ - <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/>
8. База открытых данных Министерства экономического развития РФ - <http://www.economy.gov.ru>
9. База открытых данных Росфинмониторинга - <http://www.fedsfm.ru/opendata>
10. Электронная открытая база данных "Polpred.com Обзор СМИ" - <https://www.polpred.com>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тип помещения	Номер аудитории, наименование	Оснащение
Учебные аудитории для проведения лекционных занятий и текущего контроля	Ж-417/6, Белая мультимедийная студия	стол компьютерный, доска интерактивная, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, компьютер персональный
	Ж-417/7, Световая черная студия	стул, компьютерная сеть с выходом в Интернет, микрофон, мультимедийный проектор, экран, оборудование специализированное, компьютер персональный
Учебные аудитории для проведения практических занятий, КР и КП	Ж-417/1, Компьютерный класс ИДДО	стол преподавателя, стол компьютерный, шкаф для документов, шкаф для одежды, стол письменный, компьютерная сеть с выходом в Интернет, доска маркерная передвижная, компьютер персональный, принтер, кондиционер, стенд информационный
Учебные аудитории для проведения промежуточной аттестации	Ж-417/1, Компьютерный класс ИДДО	стол преподавателя, стол компьютерный, шкаф для документов, шкаф для одежды, стол письменный, компьютерная сеть с выходом в Интернет, доска маркерная передвижная, компьютер персональный, принтер, кондиционер, стенд информационный
Помещения для самостоятельной работы	НТБ-303, Лекционная аудитория	стол компьютерный, стул, стол письменный, вешалка для одежды, компьютерная сеть с выходом в Интернет, компьютер персональный, принтер, кондиционер
Помещения для консультирования	Ж-200б, Конференц-зал ИДДО	стол, стул, компьютер персональный, кондиционер
Помещения для хранения оборудования и учебного инвентаря	Ж-417 /2а, Помещение для инвентаря	стеллаж для хранения инвентаря, экран, указка, архивные документы, дипломные и курсовые работы студентов, канцелярский принадлежности, спортивный инвентарь, хозяйственный инвентарь, запасные

		комплектующие для оборудования
--	--	--------------------------------

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ**Трудовой потенциал предприятия**

(название дисциплины)

7 семестр**Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:**

- КМ-1 Кадровый потенциал как объект управления (Тестирование)
 КМ-2 Концепция управления кадровым потенциалом (Контрольная работа)
 КМ-3 Трудовая адаптация персонала (Контрольная работа)
 КМ-4 Карьера персонала (Контрольная работа)
 КМ-5 Бюджетирование (Контрольная работа)

Вид промежуточной аттестации – Экзамен.

Номер раздела	Раздел дисциплины	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5
		Неделя КМ:	3	6	9	12	15
1	Введение в курс "Трудовой потенциал предприятия"						
1.1	Трудовой потенциал предприятия как объект управления		+				
2	Управление кадровым потенциалом						
2.1	Концепция эффективного управления кадровым потенциалом на предприятии			+			
3	Адаптация персонала						
3.1	Трудовая адаптация персонала на предприятии				+		
4	Деловая карьера						
4.1	Деловая карьера персонала в общей стратегии развития кадрового потенциала предприятия					+	
5	Бюджетирование затрат на персонал						
5.1	Бюджетирование затрат на персонал как инструмент эффективного управления кадровым потенциалом						+
Вес КМ, %:			20	20	20	20	20