

**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: Управление человеческими ресурсами

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Заочная

**Рабочая программа дисциплины
ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Блок:	Блок 1 «Дисциплины (модули)»
Часть образовательной программы:	Вариативная
№ дисциплины по учебному плану:	Б1.В.11.01.01
Трудоемкость в зачетных единицах:	9 семестр - 5;
Часов (всего) по учебному плану:	180 часов
Лекции	9 семестр - 12 часов;
Практические занятия	9 семестр - 12 часов;
Лабораторные работы	не предусмотрено учебным планом
Консультации	9 семестр - 2 часа;
Самостоятельная работа	9 семестр - 153,5 часа;
в том числе на КП/КР	не предусмотрено учебным планом
Иная контактная работа включая: Контрольная работа Проверочная работа	проводится в рамках часов аудиторных занятий
Промежуточная аттестация:	
Экзамен	9 семестр - 0,5 часа;

Москва 2019

ПРОГРАММУ СОСТАВИЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
Сведения о владельце ЦЭП МЭИ		
Владелец	Патуров М.В.	
Идентификатор	Rc0e923e9-PaturoyevMV-45208dd	

(подпись)

M.B. Патуров

(расшифровка подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
Сведения о владельце ЦЭП МЭИ		
Владелец	Колесникова О.В.	
Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20	

(подпись)

O.B.

Колесникова

(расшифровка подписи)

Заведующий выпускающей
кафедры(должность, ученая степень, ученое
звание)

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

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка подписи)

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: состоит в изучении теории и практики формирования и развития трудового потенциала предприятия; обеспечение рабочей силой путем набора и тщательного отбора работников на рынке труда; путем развития работников, стимулирования их труда, создание нормальных трудовых и социальных условий в организации

Задачи дисциплины

- изучение основных понятий деятельности по формированию и развитию трудового потенциала предприятия;
- изучение методов набора, отбора и адаптации рабочих;
- изучение методов обучения и повышения квалификации рабочих;
- методы стимулирования рабочих;
- изучение методов регулирования трудовых отношений.

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
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;- процессы групповой динамики и принципы формирования команды. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;- применять на практике основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВО

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин основной профессиональной образовательной программы Управление человеческими ресурсами (далее – ОПОП), направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, уровень образования: высшее образование - бакалавриат.

Требования к входным знаниям и умениям:

- знать основы управления человеческими ресурсами

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	Трудовой потенциал фирмы	48	9	4	-	4	-	-	-	-	-	40	-			<u>Подготовка к контрольной работе:</u> Изучение материалов по разделу "Трудовой потенциал фирмы" и подготовка к контрольной работе	
1.1	Рынок труда и его особенности	24		2	-	2	-	-	-	-	-	20	-			<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Трудовой потенциал фирмы" <u>Изучение материалов литературных источников:</u>	
1.2	Безработица и ее последствия	24		2	-	2	-	-	-	-	-	20	-			[1], 40-48	
2	Рынок труда	24		2	-	2	-	-	-	-	-	20	-			<u>Подготовка к текущему контролю:</u> Повторение материала по разделу "Рынок труда"	
2.1	Формирование трудового потенциала фирмы	24		2	-	2	-	-	-	-	-	20	-			<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Рынок труда" <u>Изучение материалов литературных источников:</u>	
3	Психология управления	24		2	-	2	-	-	-	-	-	20	-			<u>Подготовка домашнего задания:</u> Подготовка домашнего задания направлена на отработку умений решения профессиональных задач. Домашнее задание выдается студентам по изученному в разделе "Психология управления" материалу. Дополнительно студенту необходимо	
3.1	Социально- психологические аспекты формирования трудового потенциала	24		2	-	2	-	-	-	-	-	20	-			[2], 109-125	

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. Трудовой потенциал фирмы

1.1. Рынок труда и его особенности

Инфраструктура рынка труда. Условия функционирования рынка труда. Основные сегменты рынка труда. Структура занятости работоспособного населения. Вторичная занятость и ее причины. Пути совершенствования рынка труда..

1.2. Безработица и ее последствия

Виды безработицы (технологическая, циклическая, фрикционная, скрытая, молодёжная, женская) и их причины. Социально –экономические и психологические последствия безработицы..

2. Рынок труда

2.1. Формирование трудового потенциала фирмы

Основные этапы процесса формирования трудового потенциала: поиск работников на рынке рабочей силы; профадаптация новых работников к условиям работы на предприятии; развитие работников (обучение, повышение квалификации, управление карьерой); улучшение качества трудовой жизни работников (стимулирование труда, организация рабочего места, режим труда, обеспечение безопасности труда).

3. Психология управления

3.1. Социально-психологические аспекты формирования трудового потенциала фирмы

Знание психологии управления – основы эффективного формирования трудового потенциала. Учет социально-психологических факторов при формировании рабочих конфликтов и при управлении ими. Виды стилей руководства и их роль в формировании нормального психологического конфликта в трудовых коллективах. Рекомендации по этике служебных отношений..

4. Урегулирование трудовых отношений

4.1. Профилактика конфликтов в трудовых коллективах

Основные причины возникновения и виды конфликтов. Пути предупреждения конфликтов. Роль руководителей в преодолении конфликтов. Психологические последствия конфликтов в трудовых конфликтах..

4.2. Социальное партнерство как система регулирования трудовых отношений.

Сущность и участники социального партнерства. Условия возникновения социального партнерства. Роль государства в системе социального партнерства. Формы и методы социальной поддержки безработных и их профессионального обучения. Опыт социального партнерства в России и зарубежных странах..

3.3. Темы практических занятий

1. Формы и методы поддержки безработных;
2. Причины необходимости в социальном партнерстве;
3. Сущность и состав участников социального партнерства;
4. Роль руководителя в преодолении конфликтов в трудовых коллективах;
5. Психологические последствия конфликтов в трудовых коллективах;

6. Виды конфликтов в трудовых коллективах;
7. Основные причины возникновения конфликтов в трудовых коллективах;
8. Роль стиля и этапы руководства в формировании трудового потенциала предприятия;
9. Найм работников на рынке рабочей силы как этап формирования трудового потенциала фирмы;
10. Социально – экономические и психологические последствия безработицы;
11. Безработица ее виды и причины;
12. Виды и причины вторичной занятости;
13. Структура занятости работоспособного населения;
14. Формирование трудовых коллективов и управление ими на основе учета социально-психологических факторов;
15. Опыт зарубежного партнерства в Зарубежных странах и России;
16. Улучшение качества трудовой жизни, основа снижения текучести кадров;
17. Роль государства в системе социального партнерства;
18. Профадаптация и обучение новых сотрудников как средство формирования трудового потенциала фирмы;
19. Характеристика рынка труда и его основных сегментов.

3.4. Темы лабораторных работ не предусмотрено

3.5 Консультации

Групповые консультации по разделам дисциплины (ГК)

1. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Трудовой потенциал фирмы"
2. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Рынок труда"
3. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Психология управления"
4. Обсуждение материалов по кейсам раздела "Урегулирование трудовых отношений"

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		
Знать:							
процессы групповой динамики и принципы формирования команды	ПК-1(Компетенция)		+			Проверочная работа/Рынок труда	
основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	ПК-1(Компетенция)	+				Контрольная работа/Трудовой потенциал фирмы	
Уметь:							
применять на практике основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	ПК-1(Компетенция)				+	Контрольная работа/Урегулирование трудовых отношений	
проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-1(Компетенция)			+		Проверочная работа/Психология управления	

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

4.1. Текущий контроль успеваемости

9 семестр

Форма реализации: Письменная работа

1. Психология управления (Проверочная работа)
2. Рынок труда (Проверочная работа)
3. Трудовой потенциал фирмы (Контрольная работа)
4. Урегулирование трудовых отношений (Контрольная работа)

Балльно-рейтинговая структура дисциплины является приложением А.

4.2 Промежуточная аттестация по дисциплине

Экзамен (Семестр №9)

Оценка выставляется из расчета среднего арифметического значения оценки семестровой составляющей по текущему контролю успеваемости и оценки за промежуточную аттестацию

В диплом выставляется оценка за 9 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. Лучникова- "Управление трудовым потенциалом организации на основе совершенствования мотивационного механизма (на примере ООО «ГПК-продтара»): выпускная квалификационная работа", Елец, 2017 - (78 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=462902>;
2. К. Г. Кязимов- "Регулирование рынка труда и занятости населения", Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2017 - (205 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456085>;
3. К. Г. Кязимов- "Технологии регулирования рынка труда и занятости населения", Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2019 - (160 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500364>.

5.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1. СДО "Прометей";
2. Office / Российский пакет офисных программ;
3. Windows / Операционная система семейства Linux;
4. Майнд Видеоконференции.

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

1. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
2. Научная электронная библиотека - <https://elibrary.ru/>
3. Национальная электронная библиотека - <https://rusneb.ru/>

4. ЭБС "Консультант студента" - <http://www.studentlibrary.ru/>
5. Электронная библиотека МЭИ (ЭБ МЭИ) - <http://elib.mpei.ru/login.php>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тип помещения	Номер аудитории, наименование	Оснащение
Учебные аудитории для проведения лекционных занятий и текущего контроля	К-509, Аудитория для проведения интерактивных занятий кафедры МЭП	кресло рабочее, парта со скамьей, стол преподавателя, стул, трибуна, вешалка для одежды, доска меловая, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, кондиционер, мел, маркер, стилус
Учебные аудитории для проведения практических занятий, КР и КП	К-511, Аудитория для проведения интерактивных занятий кафедры МЭП	парта со скамьей, стул, трибуна, вешалка для одежды, доска меловая, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, кондиционер, мел, маркер, стилус
Учебные аудитории для проведения промежуточной аттестации	К-520, Аудитория для проведения интерактивных занятий кафедры МЭП	кресло рабочее, парта со скамьей, стол преподавателя, стул, трибуна, вешалка для одежды, доска меловая, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, кондиционер, мел, маркер, стилус
Помещения для самостоятельной работы	К-522, Компьютерный класс ИВЦ	стол, стул, компьютерная сеть с выходом в Интернет, доска маркерная, компьютер персональный, кондиционер, телевизор
Помещения для консультирования	К-516, Кабинет сотрудников кафедры МЭП	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, тумба, компьютерная сеть с выходом в Интернет, многофункциональный центр, ноутбук, компьютер персональный, принтер, холодильник, кондиционер
Помещения для хранения оборудования и учебного инвентаря	К-521/2, Склад кафедры БИТ	шкаф, хозяйственный инвентарь, запасные комплектующие для оборудования

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовой потенциал предприятия

(название дисциплины)

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

- КМ-1 Трудовой потенциал фирмы (Контрольная работа)
 КМ-2 Рынок труда (Проверочная работа)
 КМ-3 Психология управления (Проверочная работа)
 КМ-4 Урегулирование трудовых отношений (Контрольная работа)

Вид промежуточной аттестации – Экзамен.

Номер раздела	Раздел дисциплины	Индекс КМ:	KM-1	KM-2	KM-3	KM-4
		Неделя КМ:	4	8	10	12
1	Трудовой потенциал фирмы					
1.1	Рынок труда и его особенности	+				
1.2	Безработица и ее последствия	+				
2	Рынок труда					
2.1	Формирование трудового потенциала фирмы			+		
3	Психология управления					
3.1	Социально-психологические аспекты формирования трудового потенциала фирмы				+	
4	Урегулирование трудовых отношений					
4.1	Профилактика конфликтов в трудовых коллективах					+
4.2	Социальное партнерство как система регулирования трудовых отношений.					+
Вес КМ, %:		20	20	20	40	