

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной и  
методической работе  
В.Г. Шубаева  
«17» июня 2019 г.



**АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В  
ОРГАНИЗАЦИИ**

Рабочая программа дисциплины


Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность  
(профиль) программы Экономика труда

Уровень высшего  
образования Магистратура

Форма обучения Заочная

Составитель:

 к.э.н., доц. Коростелева А.М.

Санкт-Петербург  
2019

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ .....	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП.....	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....	3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ .....	5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА .....	6
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	7
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	8
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	9
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	9
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса .....	10
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	10
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....	11

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### Цель дисциплины:

расширение образованности в области анализа трудового потенциала, совершенствование личностных качеств, определяющих интеллектуальные и творческие способности обучающихся, формирование системного представления о трудовом потенциале, выработка навыка принятия решений по формированию и анализу использования трудового потенциала в организации, хозяйственная деятельность которой связана с созданием и применением инноваций, интеллектуализацией основных факторов производства.

### Задачи:

- сформировать представление об особенностях изучения предмета, об основных факторах и направлениях, влияющих на уровень использования трудового потенциала;
- обучить приемам и методам выявления, идентификации и оценки элементов, включаемых в трудовой потенциал;
- расширить представление об инструментах, применяемых в анализе трудового потенциала и методах оценки уровня его использования.
- научить студентов самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности в области управления;
- приемам самоорганизации при выполнении профессиональной деятельности в области управления персоналом.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.06 «Анализ использования трудового потенциала в организации» относится к вариативной части Блока 1, является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности (профиля) программы.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и	Уровень	Планируемые результаты обучения
-------	---------	---------------------------------

наименование компетенции выпускника	освоения компетенции	(показатели освоения компетенции)
ПК- 5. Способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ	Второй уровень (углубленный) (ПК-5)-2	<p><b>Знать:</b> закономерности функционирования современной экономики на микро- и макроуровне (ПК-5)</p> <p><b>Уметь:</b> формировать прогнозы развития конкретных экономических процессов на микро- и макроуровне (ПК-5)</p> <p><b>Владеть:</b> методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной сфере (ПК-5)</p>

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, из которых 9 часов самостоятельной работы обучающегося отводится на подготовку и защиту экзамена.

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 4 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по заочной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (заочная форма обучения)

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (акад. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Тема 1. Проблемы и особенности формирования трудового потенциала организации	1	2	—	20
Тема 2. Проблемы и особенности формирования трудового потенциала работника	1	2	—	20
Тема 3. Факторы и резервы роста уровня использования трудового потенциала	-	2	—	24

Тема 4. Измерение и оценка трудового потенциала	1	2	—	20
Тема 5. Направления повышения уровня использования трудового потенциала	-	2	—	24
Тема 6. Методология разработки программ повышения уровня использования трудового потенциала	1	2	—	20
<b>Всего по дисциплине:</b>	4	12	—	128

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

## 5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Тема 1. Проблемы и особенности формирования трудового потенциала организации**

Конструктивные элементы трудового потенциала. Классификации методов. Взаимосвязь понятий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Проблемы формирования и развития процессов оценки трудового потенциала. Виды трудового потенциала организации. Кадровый потенциал, образовательный потенциал, организационный потенциал. Факторы, определяющие величину потенциала организации. Регулирование уровня трудового потенциала организации.

### **Тема 2. Проблемы и особенности формирования трудового потенциала работника**

Виды трудового потенциала работника. Квалификационный потенциал, социально-личностный потенциал, психофизиологический потенциал. Факторы, определяющие величину потенциала работника. Регулирование уровня трудового потенциала работника.

### **Тема 3. Факторы и резервы роста уровня использования трудового потенциала**

Тенденции развития демографических процессов и их влияние на формирование трудового потенциала. Трудовой потенциал общества. Индекс человеческого развития, методика его расчета, динамика в России и зарубежных странах, использование при оценке уровня использования трудового потенциала в организации. Проблемы недоиспользования трудового потенциала.

### **Тема 4. Измерение и оценка трудового потенциала**

Показатели трудового потенциала. Интегральные оценки трудового потенциала: инвестиционный метод, рыночный метод, натуральный метод, финансовый метод, временной метод и их комбинации. Обработка исходных данных и нахождение отдельных зависимостей. Использование группировок показателей, цепных подстановок, балансовых соотношений и экономико-математических методов.

## **Тема 5. Направления повышения уровня использования трудового потенциала**

Инвестиции в образование и здоровье. Продолжительность жизни и образования. Дисконтированный поток доходов. Природные способности работника. Научная организация труда. Научная организация производства. Научная организация управления трудом. Научная социальная организация.

## **Тема 6. Разработка программ повышения уровня использования трудового потенциала**

Базовые концепции трудового потенциала. Закон убывающей отдачи. Закон единой оценки, гипотеза эффективного рынка труда, современная модель оценки уровня использования трудового потенциала. Стратегии развития. Применимость результатов в различных областях экономической деятельности.

### **6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА**

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия

№ темы	Тема занятия	Вид занятия/ Оценочное средство
1	2	3
1	Теоретический семинар «Современное состояние и перспективы развития трудового потенциала»	СЗ/ Тематическая дискуссия
	Расчет коэффициентов трудового потенциала общества, отрасли, региона, организации	ПЗ/Решение практических задач
2	Проблемный семинар «Алгоритм формирования потенциала работника»	СЗ/ Проблемный семинар
	Структура трудового потенциала работника	СЗ/Тематическая дискуссия
3	Индикативный семинар «Рост и оценка уровня использования трудового потенциала»	СЗ/ Тематическая дискуссия
	Проблемы недоиспользования трудового потенциала.	ПЗ/АКС
4	Аналитический семинар «Многомерность анализа потенциала»	СЗ/Тематическая дискуссия
	Обработка исходных данных и нахождение отдельных зависимостей в оценке уровня трудового потенциала.	ПЗ/АКС
1-4	Контрольная работа	Решение задач и тестов КТ №1
5	Гипотетический семинар «Особенности процессов повышения уровня использования потенциала»	СЗ/Тематическая дискуссия
	Природные способности работника. Результаты использования трудового потенциала в хозяйственной деятельности.	ПЗ/АКС
1-6	Защита письменной работы	КТ №2
6	Методологический семинар «Методология разработки программ повышения уровня использования трудового потенциала в организации».	СЗ/Тематическая дискуссия

	Методология внедрения инновационных программ повышения уровня использования трудового потенциала в организации.	СЗ/Тематическая дискуссия
--	---	---------------------------

## **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

### **7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины**

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,
- порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
- графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

- слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;
- ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;
- выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже, чем в 2-х недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

### **7.2. Организация самостоятельной работы**

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при

методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Электронный учебно-методический комплекс дисциплины «Анализ использования трудового потенциала в организации» размещен в СДО «Moodle» на сайте СПбГЭУ de.unicon.ru.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	2
1	Подготовка к ЗСТ. Подготовка к КТ. Подготовка к экзамену.
2	Подготовка к ЗСТ. Подготовка к КТ. Подготовка к экзамену.
3	Подготовка к ЗСТ. Подготовка к КТ. Подготовка к экзамену. Подготовка внеаудиторного расчетно-графического задания.
4	Подготовка к ЗСТ. Подготовка к КТ. Подготовка к экзамену.
5	Подготовка к ЗСТ. Подготовка к КТ. Подготовка к экзамену.
6	Подготовка к ЗСТ. Подготовка к КТ. Подготовка к экзамену.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

## 8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Анализ использования трудового потенциала в организации» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- тематическая дискуссия (тема № 1 - № 6);
- проблемная лекция (тема № 3, тема № 4, тема № 5);
- проблемный семинар (тема № 2);
- анализ конкретных ситуаций (тема № 3 - № 5)

*Проблемная лекция:* преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов или способов решения, а студенты наблюдают за поиском и определяют свое отношение к полученному материалу.

*Проблемный семинар:* предполагает активное вовлечение студентов в процесс обсуждения и решения поставленной проблемы, процесс поиска решения направляется и контролируется преподавателем.



*Тематическая дискуссия:* обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе.

*Анализ конкретных ситуаций* происходит в процессе рассмотрения всех тем дисциплины и подразумевает экспертную оценку студентом предложенной ситуации и выработку эффективных решений в заданных условиях.

## 9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Основная/ дополнительная литература	Книгообеспеченность	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	Электронны е ресурсы
Алиев И.М. Экономика труда: учебник практикум для бакалавриата и магистратуры /И.М.Алиев, Н.А.Горелов, Л.О.Ильина.- 4-е изд., перераб. и доп.- М.: Издательство Юрайт, 2019. – 486 с.	основная	-	<a href="#">ЭБС Юрайт</a>
Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с.	основная	-	<a href="#">ЭБС Юрайт</a>
Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : Учебник и практикум / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. — Электрон. дан. — Москва : Юрайт, 2019 .— 270 с.	основная	-	<a href="#">ЭБС Юрайт</a>
Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : Монография .— 2, испр. — Москва ; Москва : ООО "Юридическое издательство Норма" : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018 .— 352 с.	дополнительная	-	<a href="#">ЭБС ZnaniyM</a>

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – <a href="http://www.grebennikon.ru">www.grebennikon.ru</a>
2	Научная электронная библиотека eLIBRARY – <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – <a href="http://www.cyberleninka.ru">www.cyberleninka.ru</a>
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – <a href="http://www.polpred.com">www.polpred.com</a>
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – <a href="http://www.oecd-ilibrary.org">www.oecd-ilibrary.org</a>

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a> )
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a> )
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.kodeks.ru">www.kodeks.ru</a> )
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - <a href="http://www.book.ru">www.book.ru</a>
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – <a href="http://www.urait.ru">www.urait.ru</a>
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – <a href="http://www.znanium.com">www.znanium.com</a>
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– <a href="http://opac.unicon.ru">opac.unicon.ru</a>

## 9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

## 10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск

альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

## **11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).