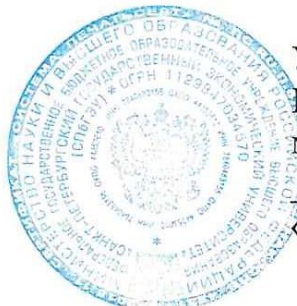


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

/Шубаева В.Г./

« 28 » августа 20 20 г.

**АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень образования	высшего магистратура
Форма обучения	заочная

Составитель:

_____ / к.э.н., доцент Коростелёва А.М.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..	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.....	6
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины.....	6
7.2. Организация самостоятельной работы	7
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	8
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	8
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса.....	9
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	9
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	10

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

формирование системного представления о человеческом потенциале, отработка навыков принятия решений по формированию и анализу использования человеческого потенциала в процессе трудовой и хозяйственной деятельности, которая 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 человеческого потенциала;
- обучить приемам и методам выявления, идентификации и оценки элементов, включаемых в человеческий потенциал;
- расширить представление об инструментах, применяемых в анализе человеческого потенциала и методах оценки уровня его использования;
- научить студентов самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности в области экономики управления персоналом;
- приемам самоорганизации при выполнении профессиональной деятельности в области экономики управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Анализ использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности» относится к дисциплинам по выбору блока Б1 и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

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 наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-5 способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических	Второй уровень (углубленный) (ПК-5)-2	Знать: источники формирования трудового потенциала организации, оценивать их преимущества и недостатки; инструменты, позволяющие максимизировать уровень использования трудового потенциала; методологию формирования и оценки уровня использования трудового потенциала 32(II) (ПК-5) Уметь: анализировать процессы, протекающие в организациях при формировании кадровой политики, управлять этими процессами; анализировать влияние факторов и разрабатывать структуру показателей

задач		<p>трудового потенциала; использовать базовые и инновационные инструменты анализа использования трудового потенциала У2(II) (ПК-5)</p> <p>Владеть: навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии; навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере трудовых отношений; методами оценки состояния технико-технологических, организационных и социально-экономических факторов повышения уровня использования трудового потенциала; методами специального анализа, принципами и правилами организации исследования трудового потенциала. В2(II) (ПК-5)</p>
-------	--	--

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Форма промежуточной аттестации: зачет – 4 семестр.

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

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

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (акад. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
<i>I</i>	2	3	4	5
Тема 1. Современные проблемы и особенности формирования человеческого потенциала общества и организации	1	1	—	12
Тема 2. Современные проблемы и особенности формирования человеческого потенциала работника и персонала организации.	1	1	—	12
Тема 3. Факторы и резервы повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.	-	2	—	20
Тема 4. Современные методы измерения и оценки человеческого потенциала.	1	1	—	20
Тема 5. Факторы повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.	1	1	—	16
Тема 6. Методология разработки и внедрения инновационных программ повышения уровня использования человеческого потенциала	-	2	—	16
Всего по дисциплине:	4	8	—	96

*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. Современные проблемы и особенности формирования человеческого потенциала общества и организации

Конструктивные элементы человеческого потенциала. Классификации методов исследования человеческого потенциала. Взаимосвязь понятий «человеческий потенциал», «человеческий капитал». Проблемы формирования и развития процессов оценки человеческого и трудового потенциала.

Виды человеческого и трудового потенциала организации. Кадровый потенциал, образовательный потенциал, организационный потенциал. Факторы, определяющие величину человеческого потенциала организации. Повышение уровня человеческого потенциала организации.

Тема 2. Современные проблемы и особенности формирования человеческого потенциала работника и персонала организации.

Виды человеческого потенциала работника. Физический потенциал, образовательный потенциал, квалификационный потенциал, социально-личностный потенциал, психофизиологический потенциал. Факторы, определяющие величину потенциала работника. Регулирование уровня человеческого потенциала работника.

Тема 3. Факторы и резервы повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.

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

Тема 4. Современные методы измерения и оценки человеческого потенциала.

Показатели человеческого потенциала. Интегральные оценки человеческого потенциала: инвестиционный метод, рыночный метод, натуральный метод, финансовый метод, временной метод и их комбинации.

Обработка исходных данных и нахождение отдельных зависимостей в оценке уровня человеческого потенциала. Использование группировок показателей, цепных подстановок, балансовых соотношений и экономико-математических методов.

Тема 5. Факторы повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.

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

Тема 6. Методология разработки и внедрения инновационных программ повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.

Базовые концепции человеческого потенциала. Закон убывающей отдачи. Закон единой оценки, гипотеза эффективного рынка трудовых ресурсов, современная модель оценки уровня использования человеческого потенциала. Стратегии развития. Применимость результатов в различных областях экономической и хозяйственной деятельности.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

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

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

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 обратиться 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 человеческого потенциала в хозяйственной деятельности» 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

№ тем ы	Вид самостоятельной работы
1	2
1	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к зачету.
2	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к зачету.
3	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к зачету.
4	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к зачету.
5	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к зачету.
6	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к зачету.

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

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

Активные и интерактивные методы обучения:

- тематическая дискуссия (тема № 2, тема № 3, тема № 6);
- проблемная лекция (тема № 2, тема № 4);
- проблемный семинар (тема № 2);

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

Тематическая дискуссия: обсуждение темы научного или проблемного характера в учебной группе.

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.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Основная/ дополнительная литература	Книгообеспеченность	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	Электронные ресурсы
Алиев И. М. Экономика труда : учебник и практикум / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 486 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
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. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].	основная		ЭБС Юрайт
Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 270 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]	основная		ЭБС Юрайт
Генкин, Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - Москва : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.
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 .—	дополнительная		ЭБС ZNANIUM

352 с. — ISBN 9785917687117 .- Текст : электронный.			
---	--	--	--

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

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

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПБГЭУ– opac.unesco.ru

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).