

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина
Ю.А.»

Кафедра «Экономика труда и производственных комплексов»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Б.1.2.12 «Развитие трудового потенциала»

направления подготовки

38.03.01 «Экономика»

Профиль б2 «Экономика труда»

форма обучения – очная
курс – 3
семестр – 6
зачетных единиц – 4
часов в неделю – 4
всего часов – 144,
в том числе: лекции – 32
коллоквиумы – нет
практические занятия – 32
лабораторные занятия – нет
самостоятельная работа – 80
зачет – нет
экзамен – 6 семестр
РГР – нет
курсовая работа – нет
курсовой проект – нет

1. Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины: ознакомление студентов с важнейшими современными направлениями развития трудового потенциала на макро-, мезо- и микроровнях, используемыми в РФ и за рубежом, что необходимо современному специалисту в области экономики труда.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление студентов с важнейшими категориями, связанными с трудовым потенциалом и его развитием;
- ознакомление с важнейшими современными направлениями развития трудового потенциала на различных уровнях экономической системы;
- использование интерактивных форм обучения (деловые игры, кейс-стади и др.) для активизации студенческой аудитории и выработки самостоятельных решений;
- ознакомление студентов с текущими проблемами развития трудового потенциала в России и выработка ими решений по их преодолению;
- сформировать необходимые компетенции в области экономической деятельности, связанной с развитием трудового потенциала.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Изучение дисциплины должно быть связано с такими общепрофессиональными и специальными дисциплинами, как «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Статистика», «Экономика труда», «Рынок труда», «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений» и др.

Студенты должны владеть базовыми экономическими знаниями, умением анализа экономических явлений на макро-и микроуровне, методами математического и статистического анализа.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Процесс изучения рассчитан на использование современной экономической литературы, как отечественной, так и зарубежной.

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ПК-5, ПК-6, ПК-7.

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
<p>ПК-5: способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений;</p>	<p>- источники получения информации о развитии трудового потенциала на микроуровне.</p>	<p>- проанализировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию о развитии трудового потенциала, содержащуюся в отчетности предприятий и организаций;</p> <p>- использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.</p>	<p>- навыками анализа и интерпретации информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала, содержащейся в отчетности предприятий и организаций;</p> <p>- навыками использования полученных сведений для принятия управленческих решений.</p>
<p>ПК-6: способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей</p>	<p>- источники получения отечественных и зарубежных статистических данных о развитии трудового потенциала.</p>	<p>- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о развитии трудового потенциала;</p> <p>- выявлять тенденции изменения показателей развития трудового потенциала.</p>	<p>- навыками интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о развитии трудового потенциала, навыками выявления тенденций изменения показателей развития трудового потенциала.</p>

<p>ПК-7: способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет</p>	<p>-отечественные и зарубежные источники информации о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p>	<p>- собрать необходимые данные о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала, из отечественных и зарубежных источников информации;</p> <p>- проанализировать полученные данные и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет.</p>	<p>- навыками сбора необходимых данных о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала, из отечественных и зарубежных источников информации;</p> <p>- навыками анализа полученных данных и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета.</p>
--	---	---	---

4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам и видам занятий

№ модуля	№ недели	№ темы	Наименование темы	Часы				
				всего	лек.	л.з.	пр.з	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9
6 семестр								
1	1-2	1	Тема 1. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты.	16	4	-	4	8
1	3-4	2	Тема 2. Факторы развития трудового потенциала на	20	6	-	6	8

			макроуровне: экономический рост, занятость, уровень жизни.					
1	5-6	3	Тема 3. Факторы развитие трудового потенциала на макроуровне: экология, здоровье и долголетие.	18	4	-	4	10
1	7-9	4	Тема 4. Факторы развитие трудового потенциала на макроуровне: развитие системы образования.	16	4	-	4	8
2	10-12	5	Тема 5. Развитие трудового потенциала на уровне региона.	22	6	-	6	10
2	13-14	6	Тема 6. Развитие трудового потенциала сотрудников организации.	18	4	-	4	10
2	15-16	7	Тема 7. Внутрифирменное обучение сотрудников организации.	18	4	-	4	10
2	7-18	8	Тема 8. Оценка развития и использования трудового потенциала организации.	16	0	-	0	16
Итого:				144	32	-	32	80

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	4	1	Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты. 1. Трудовой потенциал, человеческие ресурсы, человеческий капитал. 2. Трудовой потенциал работника. 3. Трудовой потенциал предприятия (организации). 4. Трудовой потенциал страны и региона. 5. Воспроизводство трудового потенциала.	1-3,8,9,10,11,13,14,15-19,20-25,26-30,31-33
2	6	2	Факторы формирования и развития трудового потенциала на макроуровне: экономический рост, занятость, уровень жизни. 1. Экономический рост, занятость и развитие ТП. 3. Новые формы занятости и развитие трудового	2,8,15-19,20-24,26-30,31-33

			потенциала. 4. Влияние уровня жизни на формирование и развитие трудового потенциала.	
3	4	3	Факторы развития трудового потенциала на макроуровне: экология, здоровье и долголетие. 1. Экологический фактор процесса формирования и развития трудового потенциала. 2. Здоровье и долголетие как предпосылки и следствие развития человеческого и трудового потенциала.	2,8,15-19,20-24,26-30,31-33
4	4	4	Факторы развитие трудового потенциала на макроуровне: развитие системы образования. 1. Влияние образования на развитие человеческого и трудового потенциала. 2. Инвестиции в образование. 3. Начальное образование и грамотность. 4. Основные направления реформы образования.	2,8,15-19,20-24,26-30,31-33
5	6	5	Развитие трудового потенциала на уровне региона. 1. Содержание и факторы развития трудового потенциала региона. 2. Развитие трудового потенциала Саратовской области.	2,4,8,14,15-19,20-24,26-30,31-32
6	4	6	Развитие трудового потенциала сотрудников организации. 1. Развитие трудового потенциала сотрудников организации. 2. Планирование расходов на развитие персонала. 3. Методы оценки инвестиций в человеческий капитал.	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32
7	4	7	Внутрифирменное обучение сотрудников. 1. Компетентностный подход к обучению сотрудников организации. 2. Организация работы по проведению обучения персонала. 4. Формы и методы внутрифирменного обучения персонала организации.	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32
8	0	8	Оценка развития и использования трудового потенциала организации. 1. Определение эффективности деятельности сотрудника в реализации задач компании. 2. Оценка эффективности программ обучения. 3. Оценка эффективности процесса обучения.	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32

6. Содержание коллоквиумов – не предусмотрено учебным планом

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов	№ занятия	Тема практического занятия. Задания, вопросы, отработываемые на практическом занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	4	1	Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты. 1. Трудовой потенциал, человеческие ресурсы, человеческий капитал. 2. Трудовой потенциал работника. 3. Трудовой потенциал предприятия (организации). 4. Трудовой потенциал страны и региона. 5. Воспроизводство трудового потенциала.	1-3,8,9,10,11,13,14,15-19,20-25,26-30,31-33
3	4	3	Факторы развития трудового потенциала на макроуровне: экология, здоровье и долголетие. 1. Экологический фактор процесса формирования и развития трудового потенциала. 2. Здоровье и долголетие как предпосылки и следствие развития человеческого и трудового потенциала.	2,8,15-19,20-24,26-30,31-33
4	4	4	Факторы развитие трудового потенциала на макроуровне: развитие системы образования. 1. Влияние образования на развитие человеческого и трудового потенциала. 2. Инвестиции в образование. 3. Начальное образование и грамотность. 4. Достоинства и недостатки советской системы образования. 5. Основные направления реформы образования.	2,8,15-19,20-24,26-30,31-33
5	6	5	Развитие трудового потенциала на уровне региона. 1. Содержание и факторы развития трудового потенциала региона. 2. Развитие трудового потенциала Саратовской области.	2,4,8,14,15-19,20-24,26-30,31-32
6	4	6	Развитие трудового потенциала сотрудников организации. 4. Развитие трудового потенциала сотрудников организации. 5. Планирование расходов на развитие персонала. 6. Методы оценки инвестиций в человеческий капитал.	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32
7	4	7	Внутрифирменное обучение сотрудников. 1. Компетентностный подход к обучению сотрудников организации. 2. Организация работы по проведению обучения персонала. 3. Определение потребностей в обучении. 4. Формы и методы внутрифирменного обучения персонала организации.	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32

8	0	8	Оценка развития и использования трудового потенциала организации. 1. Определение эффективности деятельности сотрудников в реализации задач компании. 2. Оценка эффективности программ обучения. 3. Оценка эффективности процесса обучения.	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32
---	---	---	--	-----------------------------------

8. Перечень лабораторных работ – не предусмотрено учебным планом

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего Часов	Задания, вопросы, для самостоятельного изучения (задания)	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	8	1. Трудовой и предпринимательский потенциал. 2. Трудовой потенциал и человеческий капитал. 3. Компетенции, компетентность, квалификация. 4. Анализ численности и состава работников. 5. Показатели развития трудового потенциала.	1-3,8,9,10,11,13,14,15-19,20-25,26-30,31-33
2	8	1. Недостатки показателя ВВП для характеристики развития трудового потенциала. 2. Направления развития трудового потенциала работника в процессе трудовой деятельности. 3. Новые возможности развития трудового потенциала вследствие роста уровня жизни.	2,8,15-19,20-24,26-30,31-33
3	10	1. Возможности и ограничения развития трудового потенциала вследствие влияния экологических факторов. 2. Статистика здоровья, заболеваемости и смертности – отечественная и зарубежная практика.	2,8,15-19,20-24,26-30,31-33
4	8	1. Достоинства и недостатки советской системы образования. 2. Развитие компонентов трудового потенциала на различных ступенях системы образования. 3. Статистический анализ показателей развития трудового потенциала в системе образования.	2,8,15-19,20-24,26-30,31-33
5	10	1. Влияние особенностей экономического развития региона на развитие трудового потенциала населения. 2. Социокультурные различия регионов как фактор развития трудового потенциала населения.	2,4,8,14,15-19,20-24,26-30,31-32
6	10	1. Направления развития трудового потенциала организации. 2. Ключевой персонал. 3. Феномен «профессионального выгорания» и	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32

		направления его преодоления. 4. Учет затрат на персонал в отечественной и международной статистике.	
7	10	1. Определение потребностей в обучении. 2. Система непрерывного профессионального образования в организации. 3. Управление знаниями и талантами в организации. 4. Обучающаяся организация. 5. Корпоративный университет.	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32
8	16	1. Оценка персонала: сущность, значение. Виды оценки персонала. 2. Методы оценки персонала. 3. Оценка компетенций в системе оценки результатов труда. 4. Аттестация персонала. Методы проведения аттестации.	1-3,5-7,9-14,15-19,20-24,26-30,32

Виды, график контроля СРС, (по решению кафедры УМКС/УМКН).

Формы контроля самостоятельной работы

1. Подбор классических произведений и современной литературы по проблемам, выносимым на самостоятельное изучение. Отчет на семинарском занятии.
2. Написание эссе по проблемам, выносимым на самостоятельное изучение.
3. Написание и выступление по теме реферата.
4. Подготовка и проведение деловой игры.
5. Участие в семинарском занятии в качестве лидера дискуссии (выступить в роли преподавателя).
6. Участие в дискуссии по обсуждаемым проблемам.

ГРАФИК КОНТРОЛЯ СРС

№ недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
7 семестр	В К	О, Д П, Д З	О, Д П, Д З	О, Д П, Д З	О, ДП, ДЗ	О, Д П, Д З	О, Д П, Д З	О, Д П, Д З	М, А	О, Д П, Д З	О, Д П, Д З	О, Д П, Д З	О, Д П, Д З	О, Д П, Д З	О, ДП, ДЗ	ДИ	М	Т, Экз

**ВК- входной контроль, О -устный опрос, А -межсессионная аттестация, М-модуль, ДЗ - домашнее задание, ДП - доклад, презентация, ДИ-деловая игра, Т-тестирование, Экз.- экзамен*

Тематика рефератов по дисциплине «Развитие трудового потенциала»

1. Трудовой потенциал и его структура.
2. Показатели развития трудового потенциала.
3. Новые формы занятости и развитие трудового потенциала.
4. Благополучие и развитие трудового потенциала.
5. Здравоохранение в системе развития трудового потенциала.
6. Демографическая политика в системе развития трудового потенциала.
7. Развитие трудового потенциала лиц пенсионного возраста.
8. Задачи и функции образовательных систем в системе развития трудового потенциала.
9. Достоинства и недостатки советской системы образования.
10. Основные направления реформы образования в РФ.
11. Региональные аспекты развития трудового потенциала.
12. Развитие трудового потенциала в условиях формирования экономики знаний.
13. Результаты действия приоритетных национальных проектов для развития трудового потенциала России.
14. Гендерное неравенство и развитие трудового потенциала.
15. Воздействие экологического фактора на здоровье человека и развитие его трудового потенциала.
16. Концепция участия и развитие трудового потенциала.
17. Обеспеченность жильем как фактор развития трудового потенциала.
18. Развитие системы здравоохранения как фактор развития трудового потенциала.
19. Развитие системы здравоохранения в организации как фактор развития трудового потенциала.
20. Формирование рациональной системы труда и отдыха в организации как фактор развития трудового потенциала.
21. Стратегическое развитие человеческих ресурсов в организации.
22. Виды и цели внутрифирменного обучения персонала.
23. Профессиональное обучение и развитие трудового потенциала.
24. Развитие трудового потенциала руководителей.
25. Управление знаниями в организации.
26. Управление талантами в организации.
27. Развитие трудового потенциала работника в процессе разработки и реализации индивидуального плана развития.
28. Ограничения развития трудового потенциала на нано-, микро-, мезо-, и макроуровне.
29. Ключевой персонал организации и направления его формирования.
30. Затраты организации на развитие персонала.
31. Оценка развития персонала организации.

10. Расчетно-графическая работа -

не предусмотрено учебным планом

11. Курсовая работа –
не предусмотрено учебным планом

12. Курсовой проект –
не предусмотрено учебным планом

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям освоения дисциплины «Развитие трудового потенциала» (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) применяются фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Этап формирования компетенций	Перечень компетенций	Форма контроля	Раздел учебной дисциплины	Фонд оценочных средств
1 этап (1-5 недели)	ПК-5, ПК-6, ПК-7	Модуль 1 (промежуточная аттестация)	1-4	Устный опрос, подготовка докладов и презентаций, посещаемость, тестовые задания
2 этап (6-11 недели)	ПК-5, ПК-6, ПК-7	Модуль 2 (промежуточная аттестация)	5-8	Устный опрос, подготовка докладов и презентаций, тестовые задания, участие в деловой игре
3 этап (12-18 недели) (промежуточная аттестация) Сессия	ПК-5, ПК-6, ПК-7	Итоговый контроль знаний по дисциплине (Экзамен)	Все разделы	Оценивается посредством теста и/или письменной работы или устного экзамена, включающего 2 теоретических

				вопроса
--	--	--	--	---------

Компетенции ПК-5, ПК-6, ПК-7 считаются сформированными в том случае, если студент выполнил все предусмотренные практические задания, самостоятельную работу, прошел промежуточную аттестацию по тестовым заданиям и сдал письменный (или устный) экзамен по дисциплине.

Уровни сформированности компетенции ПК-5:

способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений

<p>Пороговый (базовый) уровень (удовлетворительно)</p>	<p align="center">Знает:</p> <p>- некоторые финансовые и нефинансовые источники получения информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p> <p align="center">Умеет:</p> <p>- поверхностно проанализировать финансовую и нефинансовую отчетность для получения информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p> <p align="center">Владеет:</p> <p>- некоторыми навыками анализа и интерпретации информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы; - навыками использования полученных сведений для принятия управленческих решений на удовлетворительном уровне.</p>
<p>Повышенный (продвинутый) уровень (хорошо)</p>	<p align="center">Знает:</p> <p>- основные финансовые и нефинансовые источники получения информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p> <p align="center">Умеет:</p> <p>- достаточно полно проанализировать финансовую и нефинансовую отчетность для получения информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p>

	<p>системы.</p> <p style="text-align: center;">Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа и интерпретации информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы на продвинутом уровне; - навыками использования полученных сведений для принятия управленческих решений на продвинутом уровне.
<p>Высокий (превосходный) уровень (отлично)</p>	<p style="text-align: center;">Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - финансовые и нефинансовые источники получения информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы в полном объеме. <p style="text-align: center;">Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дать глубокий анализ финансовой и нефинансовой отчетности для получения информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы. <p style="text-align: center;">Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформированными навыками анализа и интерпретации информации о мероприятиях по развитию трудового потенциала на различных уровнях экономической системы на высоком уровне; - сформированными навыками использования полученных сведений для принятия управленческих решений на высоком уровне.

Уровни сформированности компетенции ПК-6:

способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей

<p>Пороговый (базовый) уровень (удовлетворительно)</p>	<p style="text-align: center;">Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - некоторые источники получения данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы. <p style="text-align: center;">Умеет:</p>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - использовать некоторые данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы; - поверхностно анализировать данные и выявлять некоторые тенденции изменения социально-экономических показателей, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы. <p style="text-align: center;">Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - некоторыми навыками использования данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы; - некоторыми навыками анализа данных и выявления тенденций изменения социально-экономических показателей, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.
<p>Повышенный (продвинутый) уровень (хорошо)</p>	<p style="text-align: center;">Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - важнейшие источники получения данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы. <p style="text-align: center;">Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы на повышенном уровне; - анализировать данные и выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы на повышенном уровне. <p style="text-align: center;">Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы;

	- навыками анализа данных и выявления тенденций изменения социально-экономических показателей, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы на повышенном уровне.
Высокий (превосходный) уровень (отлично)	<p style="text-align: center;">Знает:</p> <p>- источники получения данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы на высоком уровне.</p> <p style="text-align: center;">Умеет:</p> <p>- использовать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы на высоком уровне;</p> <p>- дать глубокий анализ данных и выявить важнейшие тенденции изменения социально-экономических показателей, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p> <p style="text-align: center;">Владеет:</p> <p>- сформированными в полном объеме навыками использования данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы;</p> <p>- навыками глубокого анализа данных и выявления важнейших тенденций изменения социально-экономических показателей, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p>

Уровни сформированности компетенции ПК-7:

способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет

Пороговый (базовый) уровень (удовлетворительно)	<p style="text-align: center;">Знает:</p> <p>- некоторые отечественные и зарубежные источники информации о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p>
--	---

	<p>системы.</p> <p style="text-align: center;">Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - собрать некоторые необходимые данные социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала, из отечественных и зарубежных источников информации; - провести неглубокий анализ полученных данных и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет. <p style="text-align: center;">Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - некоторыми простыми навыками сбора необходимых данных о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала, из отечественных и зарубежных источников информации; - некоторыми навыками анализа полученных данных и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета.
<p>Повышенный (продвинутый) уровень (хорошо)</p>	<p style="text-align: center;">Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - важнейшие отечественные и зарубежные источники информации о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы. <p style="text-align: center;">Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - собрать необходимые данные о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала, из отечественных и зарубежных источников информации; - провести анализ полученных данных и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет на продвинутом уровне. <p style="text-align: center;">Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора необходимых данных о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала, из отечественных и зарубежных источников информации; - навыками анализа полученных данных и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета на продвинутом уровне.

<p>Высокий (превосходный) уровень (отлично)</p>	<p style="text-align: center;">Знает:</p> <p>- в полном объеме отечественные и зарубежные источники информации о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала на различных уровнях экономической системы.</p> <p style="text-align: center;">Умеет:</p> <p>- собрать значительный объем необходимых данных о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала, из отечественных и зарубежных источников информации;</p> <p>- провести глубокий анализ полученных данных и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет с выводами и рекомендациями.</p> <p style="text-align: center;">Владеет:</p> <p>- сформированными навыками сбора необходимых данных о социально-экономических процессах, связанных с развитием трудового потенциала, из отечественных и зарубежных источников информации;</p> <p>- навыками анализа полученных данных и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета на высоком уровне.</p>
--	--

Вопросы для зачета –
не предусмотрено учебным планом

Вопросы для экзамена
Экзаменационные вопросы по дисциплине
«Развитие трудового потенциала»

1. Сущность трудового потенциала, его структура и уровни.
2. Трудовой потенциал работника и его структура.
3. Понятие компетенций. Виды компетенций. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала индивида.
4. Трудовой потенциал организации (предприятия), его структура.
5. Трудовой потенциал страны и региона. Структура, количественные и качественные характеристики.
6. Воспроизводство трудового потенциала. Фазы воспроизводства.
7. Концепция человеческого развития.
8. Индекс развития человеческого потенциала.

9. Ограничения развития человеческого потенциала.
10. Экономический рост и развитие человеческого и трудового потенциала.
11. Занятость населения и развитие трудового потенциала.
12. Роль концепции Достойного труда в развитии трудового потенциала. Индикаторы Достойного труда.
13. Роль благосостояния в развитии человеческого и трудового потенциала. Индикаторы благосостояния.
14. Образование и развитие человеческого и трудового потенциала. Инвестиции в человеческий капитал. Болонский процесс.
15. Роль Концепции устойчивого развития в развитии трудового потенциала.
16. Содержание и факторы развития трудового потенциала региона. Характеристика трудового потенциала Саратовской области.
17. Содержание внутрифирменного обучения персонала. Этапы внутрифирменного обучения.
18. Методы внутрифирменного обучения.
19. Методы группового обучения в организации (работа над проектом, кружки качества, управление по целям, конференция-конфронтация, метод межгрупповой работы).
20. Методы индивидуального обучения в организации (контракт об обучении, коучинг, наставничество).
21. Планирование личного развития.
22. Техники профессионального обучения (инструктаж, лекция, обсуждение, анализ конкретных ситуаций (кейсов), ролевые игры).
23. Электронное обучение. Смешанное электронное обучение.
24. Развитие руководителей.
25. Формальные и неформальные подходы к развитию руководителей.
26. Развитие руководителей, основанное на компетенциях.
27. Развитие руководителей и эмоциональный интеллект.
28. Планирование расходов на развитие персонала организации.
29. Ротация персонала. Формирование кадрового резерва.
30. Система непрерывного профессионального образования в организации.
32. Управление знаниями в организации.
33. Управление талантами в организации.
34. Обучающаяся организация. Корпоративный университет.
35. Оценка эффективности внутрифирменного обучения.
36. Формирование кадрового резерва.
37. Ключевая должность. Создание ключевых должностей.
38. Оценка персонала организации. Виды оценки.
39. Оценка компетенций персонала.
40. Оценка результатов труда.

Тестовые задания по дисциплине

1. При каком методе обучения работник помещается в реальную рабочую ситуацию, работу и секреты мастерства ему показывает опытный работник:

- а) ученичество;
 - б) инструктаж;
 - в) обучение вне рабочего места;
 - г) предварительное обучение.
2. Часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации:
- а) рабочая сила;
 - б) рабочие; в) резерв кадров;
3. Процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов тех людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда:
- а) отбор; б) подбор; в) оценка; г) резерв.

4. Всестороннее развитие человека, его творческой инициативы и образовательного уровня, повышение квалификации входит в группу а) экономических задач; б) социальных задач; в) психофизических задач;

г) производственных задач.

5. Уровень достигнутой квалификации рабочего, определяемый на основе Единого тарифного квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС):

- а) квалификационный разряд;
- б) квалификационные категории;
- в) качество работ;
- г) КТУ (коэффициент трудового участия).

6. Инвестирование в человеческий капитал включает:

- а) вложение средств в производство;
- б) вложение средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вложение средств в строительство новых сооружений.
- д) вложение средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

7. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность. б) вложение средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

8. Трудовой потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

- б) здоровье человека;
 - в) способность адаптироваться к новым условиям;
 - г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
 - д) способность человека производить продукцию
9. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:
- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
 - б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;
 - в) освобождение рабочего;
 - г) понижение рабочего в должности;
 - д) повышение рабочего в должности.
10. Комплексная оценка работы - это:
- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
 - б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
 - в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
 - г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
 - д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.
11. Кадровый потенциал предприятия – это:
- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - б) совокупность работающих специалистов;
 - в) совокупность устраивающихся на работу;
 - г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.
12. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:
- а) аттестация;
 - б) дискриминация;
 - в) авторизация;
 - г) должностная инструкция;
 - д) апробация.
13. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:
- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
 - б) инвестиции в человеческий капитал; в) инвестиции в новые технологии; г) инвестиции в производство;

д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

14. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

- а) семантические;
- б) коммуникативные;
- в) невербальные; г) вербальные;
- д) профессиональные.

15. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:

- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
- б) коэффициент тарифной сетки; в) производительность труда; г) годовая заработная плата;
- д) величина человеческого капитала.

16. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому); д) депозитные счета в банках.

17. Что такое адаптация персонала:

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы; д) участие персонала в аттестации.

18. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования; д) наблюдения.

19. Что не относится к понятию «ротация»:

- а) перевод работника на другую работу в пределах предприятия;

- б) увольнение работника;
- в) временное выбытие работника за пределы предприятия;
- г) правильного ответа нет.

20. Несоответствие работника занимаемой должности определяется:

- а) по результатам аттестации;
- б) непосредственным руководителем;
- в) менеджером по работе с персоналом;
- г) директором.

21. Что такое «ротация персонала»?

- а) оценка и сравнение результатов деятельности работников организации;
- б) аттестация работников организации;
- в) оформление работника на соответствующую должность;
- г) перемещение работников, необходимое в конкретно сложившихся обстоятельствах.

22. Основным документом, подтверждающим завершение аттестации, и остающимся у работника, является:

- а) аттестационный лист;
- б) протокол заседания аттестационной комиссии;
- в) график прохождения аттестации;
- г) положение о проведении аттестации.

23. Укажите наиболее правильное определение карьеры:

- а) служебный рост, неуклонный подъем по ступеням организационной иерархии;
- б) осознанное отношение человека к собственному движению по ступеням мастерства в избранной сфере деятельности;
- в) механизм, постепенно приводящий к недееспособности, а потом и к невменяемости, единый для руководителей всех рангов.
- г) цели и готовые ради этой цели на такой вектор;
- д) отношения между членами организации, основанные на распределении материальных и нематериальных благ.

24. Карьерная стратегия - это:

- а) процесс накопления людьми социальных установок и опыта, соответствующего их социальным ролям;
- б) совокупность процессов, которые побуждают, направляют и поддерживают поведение человека в направлении достижения определенной цели;
- в) эффективное построение образов мира, в котором вы живете;
- г) осознанный выбор человеком одного или нескольких векторов карьеры на основе представлений, которые сложились у него о возможности карьерного роста в определенной организации и его личной жизненной ситуации.

25. Корпоративная культура это:

- а) совокупность достижений работников в производственном, общественном, социальном и умственном отношении;
- б) принимаемые большей частью сотрудников организации философия и идеология управления, ценностные ориентации, верования, ожидания, нормы;
- в) уровень развития организации, творческих сил и способностей работников,

выраженный в типах и формах организации производственной деятельности и деятельности людей, в их взаимоотношениях.

26. Инструкционный тренинг – это:

- а) система обучения менеджеров, которые затем обучают работников;
- б) электронное обучение посредством прохождения тренинг-программ;
- в) введение работников в курс их задач на новом рабочем месте, ознакомление их с руководителями и рабочими группами.

27. Профессиональная пригодность – это:

- а) совокупность психических и психофизиологических особенностей, которые человеку необходимо приобрести для осуществления эффективной деятельности;
- б) совокупность психических и психофизиологических особенностей, которыми человек не обладает для осуществления эффективной деятельности;
- в) совокупность психических и психофизиологических особенностей, которые человеку необязательно приобретать для осуществления эффективной деятельности;
- г) совокупность психических и психофизиологических особенностей, которыми человек обладает для осуществления эффективной деятельности.

28. В основе профессиональной компетентности лежит:

- а) профессиональная пригодность; б) профессиональная привычка; в) профессиональный взгляд; г) профессиональная негодность.

29. Профессиональный рост означает:

- а) экономию рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда;
- б) преобладание в трудовой деятельности человека профессиональной специализации, работа преимущественно в одной профессиональной области;
- в) изменение преимущественно должностного статуса человека, его социальной роли;
- г) освоенную работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности.

30. Вертикальная карьера означает:

- а) перемещение в другую функциональную область деятельности; б) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- в) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре;
- г) расширение или усложнение задачи в рамках занимаемой ступени.

31. Кадровый резерв – это:

- а) отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится человек в данный момент своей карьеры;
- б) потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации;
- в) количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой человеком в организации, до высшей точки;

г) интерес или ценность, от которых человек не откажется, если необходимо сделать выбор.

32. Профессиональная подготовка кадров, как вид обучения, имеет следующие характеристики:

а) расширение знаний, умений, навыков и способов общения с целью приведения их в соответствии с современными требованиями производства; б) получение специфической профессиональной квалификации; в) подготовка к выполнению качественно более высоких задач;

д) получение знаний, умений, навыков и овладение способами новой профессии.

33. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит:

а) деловая игра;

б) тренинг; в)

лекция;

г) наставничество;

д) рабочая группа.

34. К преимуществам обучения на рабочем месте относятся:

а) участники обучения встречаются только с работниками этой же организации;

б) могут использоваться современные учебные тренажеры, моделирующие производственные ситуации;

в) участники могут чаще отрываться от обучения простым уведомлением;

г) может быть экономически более выгодным;

д) содержание и время проведения обучения приспособлены к потребностям и условиям организации.

Ключ к тестовым заданиям

1.а); 2.в); 3.а); 4.б); 5.а); 6.в); 7.а); 8.а); 9.б); 10.б); 11.б); 12.а); 13.б); 14.б); 15.а); 16.д); 17.г); 18.а); 19.б); 20.а); 21.г); 22.а); 23.а); 24.г); 25.б); 26.в); 27.г); 28.а); 29.в); 30.б); 31.б); 32.д); 33.в); 34.д.

Задание 1.

Составить перечень показателей, характеризующих развитие трудового потенциала на макро-, мезо-, микро- и наноуровне экономической системы.

Задание 2.

Провести сравнительный анализ показателей, характеризующих развитие трудового потенциала на различных уровнях экономической системы для развитых, развивающихся стран и России. Сделать выводы о тенденциях развития трудового потенциала в этих странах.

14. Образовательные технологии

В целях реализации задач, поставленных в рамках изучения дисциплины «Развитие трудового потенциала», настоящей рабочей программой предусмотрено использование в учебном процессе следующих образовательных технологий:

- мультимедиа-технологии (презентационный материал, видеоматериалы), как демонстративное средство для представления и изучения материала;

- средства контроля знаний (тестирование);
 - групповая работа (тренинги, групповое решение задач);
 - игровые технологии (решение кейсов, разбор типовых ситуаций).
- В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

(позиции раздела нумеруются сквозной нумерацией и на них осуществляются ссылки из 5-13 разделов)

15.1. Обязательные издания

1. Вагин В.Д. Экономический потенциал территории Российской Федерации [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.Д. Вагин. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Интермедия, 2014. — 264 с. — 978-5-4383-0073-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28001.html>
2. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 170 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644.html>
3. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова - М. : Дашков и К, 2016. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394025273.html>

15.2. Дополнительные издания

4. Горшков А.В. Социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Горшков А.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 65 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8223>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
5. Инновационная политика и региональное развитие в современном мире [Электронный ресурс]: сборник обзоров и рефератов/ Т.В. Черноморова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2011.— 196 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22486>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Концепция «общества знания» в современной социальной теории [Электронный ресурс]: сборник научных трудов/ К.Х. Делокаров [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2010.— 234 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22492.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Мальшина Н.А. Человек и его потребности [Электронный ресурс]/ Мальшина Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2013.— 77 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17783>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
8. Мигаль В.С. Области воспроизводства интеллекта. Том 3 [Электронный ресурс]/ Мигаль В.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: ИТРК, 2014.— 312 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27935.html>.— ЭБС «IPRbooks»

9. Научные кадры в условиях инновационного развития Республики Беларусь [Электронный ресурс]: монография/ М.И. Артюхин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Минск: Белорусская наука, 2010.— 323 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10107>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
10. Петрова А.М. Основы безопасности труда. Современные проблемы управления безопасностью труда. Развитие человеческого потенциала организаций. Управление изменениями. Выпуск 7 [Электронный ресурс]: глоссарий/ Петрова А.М., Царегородцев Ю.Н., Борисенко В.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 140 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39682>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
11. Панов А.И. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению (080100) «Экономика и управление»/ Панов А.И., Коробейников И.О., Панов В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 302 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8582>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
12. Плеханов А.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Плеханов А.Г., Плеханов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2011.— 184 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20533>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
13. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс]: монография/ А.М. Афонин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 180 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39701>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
14. Технологии подготовки специалистов для инновационной деятельности в сфере образования [Электронный ресурс]: методические рекомендации. Учебно-методическое пособие/ И.Ю. Азизова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2011.— 193 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20782>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Периодические издания:

15. Вопросы экономики: теоретич. и научно-практич. журнал общэкономического содержания. - М.: Изд-во «Некоммерческое партнерство «Редакция журнала "Вопросы экономики"». - (2010-2016 г.), № 1 - 12. ISSN 0042-8736. - Режим доступа: http://elibrary.ru/title_about.asp?id=7715
16. Проблемы прогнозирования: научный журнал по экономике и экономическим наукам. - М.: ФГБУН Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук - (архив 2010-2015 г.), № 1-6. ISSN 0868-6351 - Режим доступа: http://elibrary.ru/title_about.asp?id=9007
17. Справочник специалиста по охране труда: справочное профессиональное издание для руководителей предприятий, инженеров и специалистов охраны труда. - М.: Издательский дом МЦФЭР. - (архив 2009-2015 г.), № 1-12. ISSN 1727-6608
18. Управление персоналом: деловой журнал. - М.: Издательский дом «Управление персоналом» - (архив 2010-2012 г.), № 1-6.
19. Экономист: ежемесячный научно-практический журнал. - М.: АНО «Редакция журнала „Экономист“» (2010-2016 г.), № 1-12. ISSN 0869-4672

15.4. Интернет-ресурсы:

20. Федеральный образовательный портал — экономика, социология, менеджмент // <http://ecsocman.edu.ru/>
21. Международная организация труда (региональное отделение в России и СНГ) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ilo.ru/>
22. Грандарс // Трудовая деятельность [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/trudovaya-deyatelnost.html>
23. Трудовой Кодекс российской Федерации. Информационный ресурс: <http://base.garant.ru/12125268/>
24. База данных нормативных и правовых документов Минэкономразвития РФ. Информационный ресурс: <http://merit.consultant.ru/>
25. Федеральная служба государственной статистики <http://www.gks.ru/>

15.5. Источники ИОС:

26. Конспект лекций
https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1212/default.aspx?RootFolder=%2fFacult%2fFEM%2fETET%2f38%2e03%2e01%2fb2econ_b1212%2fDocLib%2f1%2e%20Учебные%20материалы%2f1%2e1%20Лекции&FolderCTID=&View=%7b82486612-5405-42BA-8EF4-2BAB32FC38FF%7d
27. Учебное пособие
https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1212/DocLib/1.%20Учебные%20материалы/1.3%20Учебные%20пособия/Учебное%20пособие.docx
28. Методические указания для выполнения реферата
29. Методические указания для выполнения самостоятельной работы
https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1212/default.aspx?RootFolder=%2fFacult%2fFEM%2fETET%2f38%2e03%2e01%2fb2econ_b1212%2fDocLib%2f2%2e%20Учебные%20методические%20материалы%2f2%2e4%2e%20Методические%20указания%20по%20организации%20СРС&FolderCTID=&View=%7b82486612-5405-42BA-8EF4-2BAB32FC38FF%7d
30. Планы семинарских занятий
https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1212/default.aspx?RootFolder=%2fFacult%2fFEM%2fETET%2f38%2e03%2e01%2fb2econ_b1212%2fDocLib%2f2%2e%20Учебные%20методические%20материалы%2f2%2e1%2e%20Методические%20указания%20по%20проведению%20практических%20%28семинарских%29%20занятий&FolderCTID=&View=%7b82486612-5405-42BA-8EF4-2BAB32FC38FF%7d

15.6. Профессиональные Базы Данных:

31. Федеральная служба государственной статистики // <http://www.gks.ru> Рынок труда, занятость и заработная плата
32. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом // <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11078>
33. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rostrud.info/>

16. Материально-техническое обеспечение

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине «Развитие трудового потенциала» необходимы аудитории со стандартным оснащением для ведения лекционных и практических занятий. Лекции и практические занятия проводятся в учебных аудиториях с использованием технических средств; материал лекций представлен в виде презентаций в Power Point. Для проведения

лекций используется лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием. Для проведения практических занятий используется

компьютерный класс с выходом в сеть Интернет, в электронно-

библиотечную систему технического ВУЗа, в ЭБС «IPRbooks», оснащенными

электронными учебными пособиями и тестами. В аудитории имеется необходимое

программное обеспечение: Excel, Microsoft Power Point 2007, AST test player.

Для оформления письменных работ, презентаций к докладу имеются пакеты

программ Microsoft Office (Excel, Word, Power Point, Acrobat Reader), Internet Explorer.

Информационное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности по дисциплине «Финансовый менеджмент» включает учебно-методический комплекс дисциплины в электронной информационно-образовательной среде СГТУ имени Гагарина Ю.А., использование электронных научных библиотек, информационных справочных систем «Гарант» и других.