

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у магистрантов научного понимания особенностей трудового потенциала, его структурных и функциональных характеристиках, а также методов его воспроизводства и развития.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Современные методы оценки трудового потенциала» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Современные методы оценки трудового потенциала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Современные проблемы менеджмента», «Современный стратегический анализ», «Инновационный менеджмент», «Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений», «Правовые основы управленческой деятельности», «Управление социально-экономическими системами», «Управленческие инновации в административно-управленческой деятельности», «Финансовый менеджмент», «Форсайт-менеджмент», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Ознакомительная практика», «Педагогическая практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий (УК-1);
- способен к формированию и анализу транснациональных траекторий развития бизнеса в условиях применения альтернативных концепций стратегического управления (анализ и оценка информационного обеспечения бизнеса; использование экспертных и форсайт оценок; анализ интересов целевых аудиторий стейкхолдеров; маркетинговые исследования) (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- теоретические основы и значение трудового потенциала в деятельности организации;
- основные структурные и функциональные особенности трудового потенциала;
- методы оценки трудового потенциала;
- основные этапы стратегического планирования развития трудового потенциала предприятия;

уметь

- оценивать значение трудового потенциала в управлении трудовой сферой;
- оценивать взаимодействие трудового потенциала с различными системами предприятия;
- разрабатывать критерии оценки и оценивать трудовой потенциал предприятия;
- планировать развитие трудового потенциала;

владеть

- пониманием связи категорий трудовых ресурсов, рабочей силы и трудового потенциала;
- методами формирования и воспроизводства трудового потенциала;
- методикой комплексной оценки состояния развития трудового потенциала предприятия;
- методиками развития трудового потенциала работников предприятия.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т.ч. аудиторных часов – 12 ч., СРС – 60 ч.),

распределение по семестрам – 4,

форма и место отчётности – зачёт (4 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Трудовой потенциал в системе экономических отношений.

Труд и потенциал как экономические и социологические категории. Значение и связь категорий: трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал. Значение трудового потенциала в управлении трудовой сферой.

Структурные и функциональные особенности трудового потенциала.

Системный подход к определению трудового потенциала. Основные компоненты трудового потенциала. Виды трудового потенциала. Характеристики компонентов трудового потенциала в различных объектах анализа. Свойства трудового потенциала. Функции трудового потенциала. Взаимодействие трудового потенциала с функциональными и хозяйственными системами предприятия. Трудовой потенциал и мотивация персонала. Стадии формирования трудового потенциала предприятия. Воспроизводство трудового потенциала. Факторы воспроизводства трудового потенциала. Условия развития трудового потенциала. Принципы рационального использования трудового потенциала.

Оценка трудового потенциала.

Подходы к оценке трудового потенциала человека, предприятия, региона. Существующие подходы к анализу трудового потенциала. Оценка состояния трудового потенциала по конечным результатам производства. Методика балльной оценки эффективности трудового потенциала. Разработка критериев оценки состояния трудового потенциала. Комплексная оценка состояния развития трудового потенциала.

Стратегическое планирование трудового потенциала предприятия.

Разработка системы управления трудовым потенциалом. Факторы и ресурсы развития трудового потенциала. Сферы человеческой деятельности. Социальные подсистемы и типы личностей. Значение всестороннего развития личности. Управление развитием трудового потенциала. Планирование служебной карьеры.

6. Разработчик

Елсукова Юлиана Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».