

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научно-методической
и учебной работе

_____ Е. И. Скафа



**Рабочая программа учебной дисциплины
«УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ»**

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	38.00.00 Экономика и управление
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	-
Образовательная программа	Бакалавриат
Квалификация	Академический бакалавр
Форма обучения	Очная, заочная, в том числе с ускоренным сроком обучения

Донецк 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета
Полшков Ю. Н.

21 апреля 2020 г.



Рабочая программа учебной дисциплины **«Управление трудовым потенциалом»** составлена на основе Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МОН ДНР от 16.09.2016 г. № 941, зарегистрированный в Министерстве юстиции ДНР 05.10.2016 г. № 1604; Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы высшего профессионального образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Разработчик:

к.э.н., доцент, доцент УПиЭТ
Уч. степень, уч. звание, должность

Подпись

Л. В. Ганич
ФИО

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

Подпись

Н. Д. Лукьянченко
ФИО

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 года

Председатель УМК

Подпись

Е. Н. Стрелина
ФИО

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Управление трудовым потенциалом» относится к циклу вариативной части профессионального блока. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими и сопутствующими дисциплинами* – «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Управление персоналом», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Рынок труда», «Основы кадровой политики», «Управление организационной культурой», «Демография», «Государственное регулирование занятости».

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика учебной дисциплины				
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом			
Образовательная программа	Бакалавриат			
Квалификация	Академический бакалавр			
Количество содержательных модулей и тем	2 (13)			
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативная часть			
Формы контроля (МК, экзамен, зачет)	1 модульный контроль, экзамен в 7-м семестре			
Показатели	очная форма обучения		заочная форма обучения	
	нормат. срок	ускор. срок	нормат. срок	ускор. срок
Количество зачетных единиц	4	3,5	4	3,5
Количество часов	144	126	144	126
Год подготовки	4	2	2	2
Семестр	7	3	×	×
Количество часов	72	72	16	12
- лекционных	36	36	8	8
- практических, семинарских	36	36	8	4
- лабораторных	-	-		
- самостоятельной работы	72	54	128	114
в т.ч. индивидуальное задание			-	-
Недельное количество часов, т.ч.				
аудиторных	4	4	×	×
самостоятельной работы студента	4	3	×	×

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Управление трудовым потенциалом» является научить студентов основным социально-экономическим понятиям дисциплины, теоретическим положениям управления воспроизводством, формированием, распределением и использованием трудовых ресурсов; эффективным формам и средствам влияния на трудовые ресурсы в условиях рыночной системы.

Задачи - сформировать у студентов устойчивые знания по теории управления трудовым потенциалом; помочь студентам приобрести умения и навыки для самостоятельной разработки мероприятий по совершенствованию системы управления трудовым потенциалом; раскрыть суть мотивации экономической активности, использования человеческого капитала; дать студентам представление относительно эффективности использования трудового потенциала.

Требования к результатам освоения дисциплины: Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВПО

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МОН ДНР от 16.09.2016 г. № 941:

<i>общекультурных (ОК):</i>	
ОК-3	способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию, саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала в условиях динамично меняющейся глобальной среды
ОК-8	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОК-10	способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
<i>общепрофессиональных (ОПК):</i>	
ОПК-1	знание основ современного философского мировоззрения и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; умением применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ОПК-6	способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; культурой мышления; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-8	способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
<i>профессиональных (ПК):</i>	
ПК-1	знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике
ПК-5	знание и умение применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом
ПК-13	знание методов анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, изучения профессиональных, деловых и личностных качеств работников и умением применять их на практике

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

знать:

- теоретические основы управления трудовым потенциалом в масштабах государства;
- требования к формированию и использованию трудового потенциала, его профессиональной подготовки и переподготовки;
- нормативно-правовую базу и ресурсное обеспечение использования трудового потенциала;

- сущность мотивации экономической активности населения, факторы и методы мотивации экономической активности;
- общие понятия уровня жизни и формирования доходов населения;
- особенности общественной организации труда;
- принципы построения и направления государственной социальной политики;
- элементы и методы управления трудовым потенциалом.

уметь:

- проектировать организационную структуру системы управления персоналом предприятия;
- разрабатывать мероприятия по разным видам обеспечения;
- разрабатывать оперативный план работы с персоналом на предприятии;
- разрабатывать требования к персоналу и определять качественную и количественную потребность предприятия в персонале;
- организовать весь цикл работы с персоналом, начиная с поступления на предприятие и заканчивая высвобождением;
- проводить деловую оценку персонала на всех стадиях его трудовой деятельности;
- управлять мотивацией трудовой деятельности персонала;
- решать вопрос организации труда руководителей, специалистов и служащих аппарата управления персоналом;
- оценивать результаты деятельности функциональных подразделений системы управления персоналом;
- анализировать состояние, уровень, динамику и структуру населения и трудовых ресурсов страны и отдельных ее регионов, показатели состояния рынка труда;
- оценивать прогностический характер занятости трудовых ресурсов и безработицы;
- анализировать показатели по труду, в первую очередь расходы предприятия на персонал;

владеть:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Управление трудовым потенциалом» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, используются тесты, самостоятельная работа, проводятся контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, научных статей, нормативно-правовой базы, подготовку и защиту презентаций и докладов, решение задач.

Тематический план дисциплины
«Управление трудовым потенциалом»

Темы	Краткое содержание темы
Содержательный модуль 1 Сущность трудового потенциала. Система управления, обеспечения и формирования трудового потенциала	
Тема 1. Предмет, методы и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	1. Объект, предмет и методы управления трудовым потенциалом. Место и значение дисциплины «Управление трудовым потенциалом». 2. Взаимосвязь дисциплины «Управление трудовым потенциалом» с другими сопредельными дисциплинами.
Тема 2. Население как естественная основа формирования трудового потенциала	1. Население как социальный феномен. 2. Источники информации о населении 3. Воспроизводство населения
Тема 3. Регулирование демографических и миграционных процессов	1. Естественное движение населения: сущность и показатели оценки 2. Миграционные процессы: сущность, причины, виды и показатели 3. Регулирование миграционных процессов. Миграционная политика политики.
Тема 4. Трудовой потенциал общества	1. Понятие и социально – экономическая сущность трудового потенциала 2. Соотношение понятия – «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «экономически-активное население» (рабочая сила), «человеческий капитал», «человеческий фактор». 3. Структура трудового потенциала общества. 4. Распределение и использование трудового потенциала общества
Тема 5. Система управления трудовым потенциалом общества	1. Сущность и роль системы управления трудовым потенциалом. 2. Структура системы управления трудовым потенциалом. 3. Методы управления трудовым потенциалом
Тема 6 Формирование общеобразовательного и квалификационного уровня трудового потенциала	1. Качественные перемены труда в рыночных условиях и требования к качеству трудового потенциала. 2. Конкурентоспособность рабочей силы и факторы, её определяющие. 3. Образование как важный фактор социально-экономического развития государства. 4. Суть и значение профессиональной ориентации. Организация подготовки и повышение квалификации по рабочим профессиям.
Тема 7 Человеческий капитал как доминирующий фактор социально-экономического развития в современном мире	1. Концепции человеческого капитала 2. Инвестиций в человеческий капитал. 3. Методы определения эффективности инвестирования в человеческий капитал.
Содержательный модуль 2	

Развитие, мотивация, доходы населения и социальная политика в системе управления трудовым потенциалом	
Тема 8. Человеческое развитие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие человеческого потенциала 2. Индекс человеческого развития. 3. Взаимосвязь экономического роста, занятости и человеческого развития. 4. Уровень жизни, неравенство и человеческое развитие
Тема 9. Мотивация экономической активности населения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность категории «экономическая активность» и ее разновидности. 2. Факторы мотивации экономической активности. 3. Методы мотивации экономической активности.
Тема 10. Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, структура доходов населения и источник их формирования. 2. Государственные социальные стандарты в сфере доходов и их социально-экономическое значение. 3. Доходы и платежеспособность населения. 4. Влияние уровня на трудовой потенциал общества
Тема 11. Общественная организация труда и управление трудовым потенциалом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общественный труд, его структура и функции 2. Организация общественного труда и его структурные элементы.
Тема 12 Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом общества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание и задача социальной политики 2. Современные направления социальной политики. 3. Социальная защита в системе управления трудовым потенциалом.
Тема 13. Международное сотрудничество в управлении трудовыми ресурсами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Международная организация труда (МОТ). – координатор международного сотрудничества. 2. Мировой рынок труда

**Структура дисциплины «Управление трудовым потенциалом» по видам учебной деятельности
(нормативный срок обучения)**

Названия содержательных модулей и тем	Количество часов							
	Очная форма норм. срок обучения			Заочная форма норм. срок обучения				
	всего	в т.ч		самостоятельная работа	всего	в т.ч		
		лекции	практические			лекции	практические	самостоятельная работа
Содержательный модуль 1. Сущность трудового потенциала. Система управления, обеспечения и формирования трудового потенциала								
Тема 1 Предмет, методы и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	9	2	2	5	9	1	-	8
Тема 2. Население как естественная основа формирования трудового потенциала.	9	2	2	5	9	1	-	8
Тема 3. Регулирование демографических и миграционных процессов	9	2	2	5	9	1	-	8
Тема 4. Трудовой потенциал общества	11	3	3	5	11	1	1	9
Тема 5. Система управления трудовым потенциалом общества	11	3	3	5	11		1	10
Тема 6. Формирование общеобразовательного и квалификационного уровня трудового потенциала	11	3	3	5	11	-	1	10
Тема 7. Человеческий капитал - доминирующий фактор социально-экономического развития в современном мире	12	3	3	6	12	-	1	11
Итого по 1 содержательному модулю	72	18	18	36	72	4	4	64
Содержательный модуль 2. Развитие, мотивация, доходы населения и социальная политика в системе управления трудовым потенциалом								
Тема 8. Человеческое развитие	12	3	3	6	12	1	-	11
Тема 9. Мотивация экономической активности населения	12	3	3	6	12	1	-	11
Тема 10. Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	12	3	3	6	12	1	1	10
Тема 11. Общественная организация труда и управление трудовым потенциалом	12	3	3	6	12	1	1	10
Тема 12. Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом общества	12	3	3	6	12	-	1	11
Тема 13. Международное сотрудничество в управлении трудовыми ресурсами	12	3	3	6	12	-	1	11
Итого по 2 содержательному модулю	72	18	18	36	72	4	4	64
Всего часов по курсу	144	36	36	72	144	8	8	128

Названия содержательных модулей и тем	Количество часов							
	Очная форма уск. срок обучения			Заочная форма уск. срок обучения				
	всего	в т.ч		самостоятель ная работа	всего	в т.ч		
		лекции	практические			лекции	практические	самостоятель ная работа
Содержательный модуль 1. Сущность трудового потенциала. Система управления, обеспечения и формирования трудового потенциала								
Тема 1 Предмет, методы и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	9	2	2	5	9	1	-	8
Тема 2. Население как естественная основа формирования трудового потенциала.	9	2	2	5	9	1	-	8
Тема 3. Регулирование демографических и миграционных процессов	9	2	2	5	9	1	-	8
Тема 4. Трудовой потенциал общества	9	3	3	5	9	1	1	7
Тема 5. Система управления трудовым потенциалом общества	9	3	3	3	9	-	1	8
Тема 6. Формирование общеобразовательного и квалификационного уровня трудового потенциала	9	3	3	2	9	-	-	8
Тема 7. Человеческий капитал - доминирующий фактор социально-экономического развития в современном мире	9	3	3	2	9	-	-	9
Итого по 1 содержательному модулю	63	18	18	27	63	4	2	56
Содержательный модуль 2. Развитие, мотивация, доходы населения и социальная политика в системе управления трудовым потенциалом								
Тема 8. Человеческое развитие	10	3	3	5	10	1	-	9
Тема 9. Мотивация экономической активности населения	10	3	3	5	10	1	-	9
Тема 10. Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	10	3	3	5	10	1	1	9
Тема 11. Общественная организация труда и управление трудовым потенциалом	10	3	3	5	10	1	1	9
Тема 12. Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом общества	10	3	3	5	10	-	-	10
Тема 13. Международное сотрудничество в управлении трудовыми ресурсами	13	3	3	2	13	-	-	11
Итого по 2 содержательному модулю	63	18	18	27	63	4	2	57
Всего часов по курсу	126	36	36	54	126	8	4	114

5.ТЕМАТИКА ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Темы лекционных занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов норм+уск.форма обучения</i>
Тема 1 Предмет, методы и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	2
Тема 2. Население как естественная основа формирования трудового потенциала.	2
Тема 3. Регулирование демографических и миграционных процессов	2
Тема 4. Трудовой потенциал общества	3
Тема 5. Система управления трудовым потенциалом общества	3
Тема 6. Формирование общеобразовательного и квалификационного уровня трудового потенциала	3
Тема 7. Человеческий капитал - доминирующий фактор социально-экономического развития в современном мире	3
Тема 8. Человеческое развитие	3
Тема 9. Мотивация экономической активности населения	3
Тема 10. Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	3
Тема 11. Общественная организация труда и управление трудовым потенциалом	3
Тема 12. Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом общества	3
Тема 13. Международное сотрудничество в управлении трудовыми ресурсами	3
Всего	36

Темы практических занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов норм+уск.форма обучения</i>
Тема 1 Предмет, методы и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	2
Тема 2. Население как естественная основа формирования трудового потенциала.	2
Тема 3. Регулирование демографических и миграционных процессов	2
Тема 4. Трудовой потенциал общества	3
Тема 5. Система управления трудовым потенциалом общества	3
Тема 6. Формирование общеобразовательного и квалификационного уровня трудового потенциала	3
Тема 7. Человеческий капитал - доминирующий фактор социально-экономического развития в современном мире	3
Тема 8. Человеческое развитие	3
Тема 9. Мотивация экономической активности населения	3
Тема 10. Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	3

Тема 11. Общественная организация труда и управление трудовым потенциалом	3
Тема 12. Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом общества	3
Тема 13. Международное сотрудничество в управлении трудовыми ресурсами	3
Всего	36

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: «Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Управление трудовым потенциалом» / Л. В. Ганич – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 26с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=11463

6. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов норм.форма обучения</i>
Тема 1 Предмет, методы и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	5
Тема 2. Население как естественная основа формирования трудового потенциала.	5
Тема 3. Регулирование демографических и миграционных процессов	5
Тема 4. Трудовой потенциал общества	5
Тема 5. Система управления трудовым потенциалом общества	5
Тема 6. Формирование общеобразовательного и квалификационного уровня трудового потенциала	5
Тема 7. Человеческий капитал - доминирующий фактор социально-экономического развития в современном мире	6
Тема 8. Человеческое развитие	6
Тема 9. Мотивация экономической активности населения	6
Тема 10. Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	6
Тема 11. Общественная организация труда и управление трудовым потенциалом	6
Тема 12. Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом общества	6
Тема 13. Международное сотрудничество в управлении трудовыми ресурсами	6
Всего	72

ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов уск.форма обучения</i>
Тема 1 Предмет, методы и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	5
Тема 2. Население как естественная основа формирования трудового потенциала.	5
Тема 3. Регулирование демографических и миграционных процессов	5
Тема 4. Трудовой потенциал общества	5
Тема 5. Система управления трудовым потенциалом общества	3
Тема 6. Формирование общеобразовательного и квалификационного уровня трудового потенциала	2
Тема 7. Человеческий капитал - доминирующий фактор социально-экономического развития в современном мире	2
Тема 8. Человеческое развитие	5
Тема 9. Мотивация экономической активности населения	5
Тема 10. Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	5
Тема 11. Общественная организация труда и управление трудовым потенциалом	5
Тема 12. Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом общества	5
Тема 13. Международное сотрудничество в управлении трудовыми ресурсами	2
Всего	54

7. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТА

Содержательный модуль 1

Сущность трудового потенциала, система управления, обеспечения и формирования трудового потенциала

1. Предмет, место и значение дисциплины «Управление трудовым потенциалом».
2. Взаимосвязь дисциплины «Управление трудовым потенциалом» с другими смежными дисциплинами.
3. Население как основа формирования трудового потенциала.
4. Современная структура населения ДНР и его основные социально-демографические характеристики.
5. Естественное движение: сущность и значение.
6. Показатели оценки естественного движения населения.
7. Содержание и причины миграции.
8. Виды миграции и их характеристика.
9. Виды и типы воспроизводства населения.
10. Факторы формирования основных демографических параметров населения.
11. Современная демографическая ситуация в ДНР
12. Демографическая политика. Объект и субъект демографической политики.
13. Регулирование миграционных процессов.
14. Концепция государственной миграционной политики.
15. Понятие и основные показатели общеобразовательного и профессионального уровня трудового потенциала.

16. Содержание, принципы и структура общего и профессионального образования в Украине.
17. Содержание и значение профессиональной ориентации.
18. Организация подготовки и повышение квалификации рабочих профессий.
19. Формы подготовки специалистов.
20. Конкурентоспособность рабочей силы и факторы, которые определяют конкурентоспособность рабочей силы.
21. Прогнозирование профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу и переподготовка кадров.
22. Факторы, влияющие на формирование стратегии развития образования.
23. Зарубежный опыт профориентационной работы.
24. Опыт подготовки и переподготовки рабочей силы в зарубежных странах.
25. Актуальные проблемы управления трудовым потенциалом в контексте международного опыта.
26. Сущность категории «трудовой потенциал».
27. Трудовой потенциал индивида, организации, общества.
28. Место человека в понятиях «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «рабочая сила».
29. Факторы, влияющие на состояние трудового потенциала.
30. Сущность формирования и распределения трудового потенциала.
31. Использование трудового потенциала.
32. Трудовая активность и трудовая мобильность и ее влияние на развитие трудового потенциала.
33. Роль молодежи и лиц среднего возраста в трудовом потенциале.
34. Взаимосвязь населения и трудового потенциала.
35. Функции трудового потенциала.
36. Общие понятия и функции «системы управления».
37. Сущность системы управления трудовым потенциалом.
38. Подсистемы и элементы системы управления трудовым потенциалом.
39. Цель и задачи системы управления трудовым потенциалом общества.
40. Структура системы управления персоналом.
41. Характеристика методов управления трудовым потенциалом.
42. Активная и пассивная политика государства в области управления трудовым потенциалом.
43. Основы, заложенные в Законах России, направленных на правовое регулирование трудового потенциала.
44. Состояние управления трудовым потенциалом в ДНР
45. Источники, потребители и методы информационного обеспечения системы управления трудовым потенциалом.
46. Финансовое и кадровое обеспечение системы управления трудовым потенциалом.

Содержательный модуль 2

Развитие, мотивация, доходы населения и социальная политика в системе управления трудовым потенциалом

47. Человеческий капитал в системе социально-экономических категорий.
48. Сущность человеческого капитала на макро-, мезо-, микроэкономическом и личном уровне.
49. Инвестиции в человеческий капитал.
50. Методы определения эффективности инвестирования в человеческий капитал.
51. Концепция человеческого развития, предложенная ЮНЕСКО.
52. Методология расчета Индекса человеческого развития ЮНЕСКО.
53. Взаимосвязь экономического роста, занятости и человеческого развития.

54. Экономический рост и спрос на труд.
55. Экономический рост и предложение на труд.
56. Безработица и человеческое развитие.
57. Уровень жизни и человеческое развитие.
58. Факторы мотивации экономической активности и их характеристика.
59. Методы мотивации экономической активности и их характеристика.
60. Модели мотивации экономической активности трудового потенциала.
61. Сущность, источники и структура доходов населения России
62. Классификация доходов и их характеристика.
63. Нормативно-правовые акты, регулирующие доходы работающих.
64. Социально-экономическое значение государственных социальных стандартов.
65. Государственное регулирование доходов.
66. Доходы и платежеспособность населения.
67. Бедность и направления преодоления бедности в России.
68. Характеристика трудовых ресурсов.
69. Формы общественного труда и их характеристика.
70. Сущность управления общественной организацией труда
71. Типы и методы управления общественным трудом.
72. Деформации и проблемы в управлении общественной организацией труда при переходе к рыночным отношениям.
73. Современные направления социальной политики
74. Социальная защита населения как элемент социальной политики и его принципы.
75. Социальная защита и социальной помощи.
76. Формы социального страхования населения в новых экономических условиях.
77. Изменения в системе пенсионного обеспечения.
78. Правовые документы и государственные структуры, осуществляющие социальную политику.
79. Перспективы развития социальной политики с учетом мирового опыта.
80. Международная организация труда (МОТ): цель, задачи, функции, структура и основные направления деятельности.
81. Конвенции и рекомендации МОТ по вопросам использования трудового потенциала и социальной защиты населения.
82. Влияние международной экономической интеграции на процессы управления трудовым потенциалом.
83. Проблемы создания единого рынка труда в странах Европейского экономического сообщества.
84. Европейский фонд образования и его место в управлении трудовым потенциалом.
85. Опыт подготовки и переподготовки рабочей силы.
86. Трудоустройство и создание рабочих мест.
87. Система социальной защиты и финансирования социальных программ.
90. Понятие, показатели и критерии экономической и социальной эффективности использования трудового потенциала.
91. Условия и факторы повышения эффективности использования трудового потенциала общества.
92. Методические основы классификации резервов эффективности использования трудового потенциала.
93. Современный уровень эффективности использования трудового потенциала
94. Механизм регулирования эффективного использования трудового потенциала.
95. Характеристика резервов и пути повышения эффективности использования трудового потенциала

8. ОБРАЗЕЦ МОДУЛЬНОГО ЗАДАНИЯ
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»,
Программа подготовки: бакалавриат
Семестр: 7 (нормативный срок обучения), 2 (ускоренный срок обучения)
Учебная дисциплина: «Управление трудовым потенциалом»

Вариант № n

Теоретические задания

1. Человеческий капитал в системе социально-экономических категорий.
 2. Виды миграции и их характеристика.
 3. Тестовые задания.
1. **Понятие «человеческий капитал», вошло в науку в начале какого года**
А) 70-х годов;
Б) 60-х годов;
В) 80-х годов.
 2. **Является ли человеческий капитал определяющим фактором конкурентоспособного экономического роста и эффективности**
А) да;
Б) нет.
 3. **В теоретическом аспекте различают понятие «человеческий капитал» по скольким уровням**
А) по двух уровням;
Б) по трем уровням;
В) по четырем уровням.
 4. **Инвестиции человеческого капитала делятся на такие виды:**
А) расходы на образование;
Б) расходы на здоровье;
В) расходы на мобильность.
 5. **К особенностям человеческого капитала относят:**
А) есть особенности в физическом и моральном износе человеческого капитала;
Б) инвестиционный период физического капитала 1,5 – 2 года, значительно короче по сравнению с человеческим капиталом;
В) оба варианта верны.
 6. **К группам расходов инвестиций в человечески капитал относят:**
А) первичное образование и здравоохранение;
Б) усиление мотивации работников к повышению качества своей работы;
В) оба варианта верны.
 7. **На сколько групп делится анализ по методу «затраты – выгода»**
А) 3;
Б) 5;
В) 2.
 8. **Вложения в человеческий капитал дают как экономические, так и социальные эффекты. Данное утверждение относится к:**
А) стадиям человеческого капитала;
Б) особенностям человеческого капитала;
В) функциям человеческого капитала.
 9. **Поиск экономически важной информации научной разработки относят к:**
А) группам расходов инвестиций в человеческий капитал;
Б) к стадиям;
В) нет верного ответа.

10. Человеческий капитал – это:

- А) совокупность денежных средств;
Б) определенный запас знаний, навыков, способностей, здоровья, который целенаправленно используется в той или иной сфере экономической деятельности, способствующей росту производительности труда;
В) нет верного ответа

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»
Протокол № ____ от _____ г.

Зав. кафедрой _____ д.э.н., проф. Лукьянченко Н.Д.

Экзаменатор _____ к.э.н., доц. Ганич Л.В.

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 20 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на два вопроса – 10 баллов; в случае определенных неточностей или неполного ответа – 1-4 балла; ответа нет – 0 баллов.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 1 балла. Всего 10 правильных ответов – 10 баллов.

10. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ГОУ ВПО ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Образовательный уровень – бакалавриат

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Очная форма обучения (7 семестр), заочная форма обучения, 2 (ускоренный срок обучения)

Учебная дисциплина «Управление трудовым потенциалом»

Экзаменационный билет № 1

1. Теория. 1. Сущность и значение дисциплины «Управление трудовым потенциалом».

2. Формы общественного труда и их характеристика.

2. Ответить на тесты.

1	В какой период было введено в науку понятие «человеческий капитал»		
А	в начале 60-х гг.;	В	в конце 50-х гг.;
Б	в начале 70-х гг.;	Г	нет правильного ответа.

2	Теория человеческого капитала исследует		
А	зависимость навыков и природных способностей от дохода работников предприятия;	В	зависимость конкурентоспособности, экономического роста и эффективности от дохода работников предприятия
Б	зависимость дохода работников предприятия от навыков до природных способностей;	Г	Нет правильного ответа

3	Что считается особой формой капитала		
А	затраты времени и материальных	В	продуктивные качества и характеристики

	ресурсов		человека
Б	экономический рост и эффективность	Г	нет правильного ответа

4	В каком варианте правильно указаны уровни различия понятия «человеческий капитал		
А	макро-, микро- и мезоуровень	В	макро-, мезо- и личностный уровень
Б	микро-, макро- и личностный уровень	Г	нет правильного ответа

5	Сформированный и развитый запас здоровья, знаний, навыков, способностей человека, которые используются в той или иной сфере экономической деятельности, способствующей росту производительности труда – это:		
А	инвестирование в человеческий капитал;		
Б	человеческий капитал		
В	профессиональная ориентация		

6	К видам инвестирования в человеческий капитал относится		
А	расходы на образование	В	расходы на мобильность
Б	расходы на здоровье	Г	все ответы верны.

7	На какой стадии используются методы оценки экономической эффективности инвестирования		
А	принятие решения о целесообразности инвестирования	В	все ответы верны
Б	оценка эффективности капиталовложений в результат получения фактической отдачи от осуществления инвестиций в человеческий капитал	Г	нет правильного ответа

8	Механическое движение – это		
А	Миграция населения	В	Перенаселение
Б	Воспроизводство населения	Г	Ответы 1 и 2

9	Выберите из ниже перечисленных показателей такие, которые характеризуют естественное движение населения:			
А	уровень рождаемости	Б	уровень смертности	В сальдо миграции

10	Расширенное воспроизведение населения характеризуется:			
А	Расширенное воспроизведение населения характеризуется:	Б	постоянным количеством населения;	В абсолютным уменьшением количества населения;

3. Решить задачу.

На 1 января 2015 г. среднегодовая численность населения Донецкой области составляет 4538,9 тыс.чел, в том числе трудовые ресурсы – 2259,9 тыс.чел. В предыдущем году коэффициент рождаемости составил 8,9 , смертности $18 \frac{0}{00}$, коэффициент миграции $0 \frac{0}{00}$.

Рассчитать:

1. Коэффициент общего прироста населения.

2. Перспективную численность населения и трудовых ресурсов на 2013, 2014, 2015 гг. при условии, что коэффициент общего движения останется неизменным, а часть трудовых ресурсов во всем населении для каждого перспективного года будет низший на 0,01 пункт.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № _____ от _____ г.

Зав. кафедрой _____ д.э.н., проф. Лукьянченко Н.Д.

Экзаменатор _____ к.э.н., доц. Ганич Л.В

11. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды экзаменационных заданий, составляет 40 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на два вопроса – 10 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 7-9 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 4-6 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 1-3 балла; нет ответа – 0 баллов.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 2 балла. Всего 10 правильных ответов – 20 баллов.

3. Решение задачи: правильное решение, сделан полный правильный вывод – 10 баллов; правильное решение, но вывод не точный (не полный) – 8-9 баллов; правильное по смыслу решение, но есть арифметические ошибки в расчетах, вывод не точный (не полный) – 6-7 баллов; формулы указаны правильно, но есть ошибки в ходе решения, вывода нет – 4-5 баллов; формулы указаны, но с ошибками, расчетов нет (неправильные) – 2-3 балла; указаны формулы, но неправильные, расчетов нет (неправильные) – 1 балл; нет решения – 0 баллов

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно следующим критериям:

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	15
	Модульная контрольная работа	20
	Итого	40
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	15
	Итого	20
Экзамен		40
Общий итог		100

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач у доски и т.п.).

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС) максимально оценивается в 15 баллов по каждому содержательному модулю. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

**Оценивание СРС и ИРС
по дисциплине «Управление трудовым потенциалом»**

№ п/п	Тема	СРС	ИРС	Итого по теме
	Содержательный модуль 1. Сущность трудового потенциала. Система управления, обеспечения и формирования трудового потенциала			
1	Предмет, методы и задачи дисциплины «Управление трудовым потенциалом»	1	1	2
2	Население как естественная основа формирования трудового потенциала	1	1	2
3	Регулирование демографических и миграционных процессов	0,5	0,5	1
4	Трудовой потенциал общества	0,5	0,5	1
5	Система управления трудовым потенциалом общества	0,5	0,5	1
6	Формирование общеобразовательного и квалификационного уровня трудового потенциала	0,5	0,5	1
7	Человеческий капитал - доминирующий фактор социально-экономического развития в современном мире	1	1	2
	Подготовка реферата по одной из тем			5
	<i>Итого по 1 содержательному модулю</i>			15
	Содержательный модуль 2. Развитие, мотивация, доходы населения и социальная политика в системе управления трудовым потенциалом			
8	Человеческое развитие	1	1	2
9	Мотивация экономической активности населения	1	1	2
10	Доходы населения и уровень жизни в системе управления трудовым потенциалом	1	1	2
11	Общественная организация труда и управление трудовым потенциалом	1	1	2
12	Социальная политика в системе управления трудовым потенциалом общества	0,5	0,5	1
13	Международное сотрудничество в управлении трудовыми ресурсами	0,5	0,5	1
	Подготовка реферата по одной из тем			5
	<i>Итого по 2 содержательному модулю</i>			15

Виды заданий по СРС и ИРС

Содержательный модуль 1. Роль и значение процесса управления поведением человека в организации															
Количество баллов	Т1		Т2		Т3		Т4		Т5		Т6		Т7		Итого баллов
	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	ИРС				
	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	
max	1	1	1	1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1	20

Содержательный модуль 2. Руководство, формирование, развитие и управление поведением в организации														
Количество баллов	Т8		Т9		Т10		Т11		Т12		Т13			Итого баллов
	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС		
	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	Конспект -схема	Интеллектуальная карта	реферат	
max	1	1	1	1	1	1	1	1	0,5	0,5	0,5	0,5		20

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале (экзамен, дифференцированный зачет)	Оценка по государственной шкале (зачет)
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория на группу, оборудованная меловой или интерактивной доской, мультимедийным проектором и экраном, ноутбук, выход в Интернет, Wi-Fi доступ в корпусах университета, текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других библиотечных баз данных.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Управление трудовым потенциалом», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования, размещения для проверки результатов самостоятельной работы.

14. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Управление трудовым потенциалом» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. *Дистанционный курс «Управление трудовым потенциалом»* для студентов направления подготовки 38.03.03 Управления персоналом, доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=106>

2. *Облако сервиса mail.ru Ганич Л.В.* Папка «Управление трудовым потенциалом» <https://cloud.mail.ru/public/3yia/5BqNiQA8U>

15. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Дисциплина «Управление трудовым потенциалом»			
№ п/п	Наименование основной литературы	К-во экземпляров	
1	Ганич Л.В. Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Управление трудовым потенциалом» / Л. В. Ганич – Донецк: ГОУ ВПО		+

	«ДОННУ», 2020. – 26 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=11463		
№ п/п	<i>Наименований основной литературы 1</i>		1 эл.ресурс
	Наименование дополнительной литературы	К-во экземпляров в библиотеке «ДОННУ»	
1	Лукьянченко, Н. Д. Мотивация персонала: учебник / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский ; Донецкий нац. ун-т. - Донецк: ДонНУ, 2015. - 189 с.	1	
2	Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / [А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова] ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2015. - 63 с.	1	
3	Шумская, А. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие для иностр. студентов / А. Н. Шумская; Харьковский нац. экон. ун-т. - Харьков: Изд-во ХНЭУ, 2012. - 266 с.	1	
4	Экономика труда: учеб. пособие / Т. И. Лепейко, Е. Н. Красноносова, Т. С. Шапошникова, О. В. Нечипорук ; Харьковский нац. экон. ун-т. - Харьков : Изд. ХНЭУ, 2012. - 154 с.	1	
5	Дубровин, И. А. Экономика труда: учебник / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. - Москва: Дашков и К, 2012. - 229 с.	1	
6	Социально-экономическая статистика: учеб. по специальности 080507 (061100) "Менеджмент организации" / [М. Р. Ефимова и др.] ; под ред. М. Р. Ефимовой ; Гос. Ун-т Упр. - Москва : Высшее образование, 2009. - 590 с.	20	
7	Есинова, Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие / Н. И. Есинова ; Харьковский гос. ун-т питания и торговли. - [2-е изд. - К.: Кондор, 2008. - 464 с	51	
8	Алиев, И. М. Политика доходов и заработной платы: учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. - 382 с.	1	
9	Слиньков, В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практ. рекомендации / В. Н. Слиньков. – К.: Дакор: КНТ, 2008. – 335 с. 3 экз.	3	

10	Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / [А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова] ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 63 с.	1	
11	Буланов, В. С. Основы социально-экономической теории развития человека: монография / В. С. Буланов. - Москва: Проспект, 2014. - 206 с.	1	
12	Экономика труда : учеб. пособие / Т. И. Лепейко, Е. Н. Красноносова, Т. С. Шапошникова, О. В. Нечипорук ; Харьковский нац. экон. ун-т. - Харьков: 20 ХНЭУ, 2012. - 154 с.	1	
13	Клишова, Е. В. Микроэкономика: учебное пособие / Е. В. Клишова, И. В. Колесник; Донецкий национальный университет, Учетно-финансовый факультет, Кафедра экономической теории. - Донецк: ДонНУ, 2011. - 180 с.	1	
14	Потемкин, В. К. Управление персоналом / В. К. Потемкин. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010. - 426 с.	1	
15	Калинникова, И. О. Управление социально-экономическим потенциалом региона : учеб. пособие / И. О. Калинникова. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2009. - 234 с.	1	
16	Слиньков, В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практ. рекомендации / В. Н. Слиньков. - К.: Дакор : КНТ, 2008. - 335 с.	4	
17	Методология управления трудовыми ресурсами / [под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой]. - Нижний Новгород: НИМБ, 2008. - 351 с	1	
18	Камаев, В. Д. Экономическая теория: краткий курс / В. Д. Камаев, М. З. Ильчиков, Т. А. Борисовская. - 3-е изд. - Москва : КноРус, 2008. - 384 с	1	
19	Федотов, В. А. Экономика : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 050501.65 "Профессиональное обучение" (по отраслям) / В. А. Федотов, О. В. Комарова. - 2-е изд. - Москва : Академия, 2008. - 159 с	21	
			Электронная библиотека Юрайт
20	Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — URL : https://urait.ru/bcode/454213		+
21	Основы экономики организации агропромышленного комплекса : учебник для среднего		+

	профессионального образования / Р. Г. Ахметов [и др.]; под общей редакцией Р. Г. Ахметова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-09990-4. — URL : https://urait.ru/bcode/456389		
22	Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — URL : https://urait.ru/bcode/450622		+
23	Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 305 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-12300-5. — URL : https://urait.ru/bcode/456994		+
24	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — URL : https://urait.ru/bcode/450449		+
25	Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — URL : https://urait.ru/bcode/450682		+
26	Международная статистика : учебник для вузов / Б. И. Башкатов [и др.]; под редакцией Б. И. Башкатова, А. Е. Суринова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 593 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10635-0. — URL : https://urait.ru/bcode/449759		+
27	Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — URL : https://urait.ru/bcode/425887		+
28	Вакуленко, Е. С. Эконометрика (продвинутый курс). Применение пакета Stata : учебное пособие для вузов / Е. С. Вакуленко, Т. А. Ратникова, К. К. Фурманов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12244-2. — URL : https://urait.ru/bcode/447095		+
	<i>Наименований дополнительной литературы 28</i>	<i>34 печатных экземпляров</i>	<i>8 электронных ресурсов</i>

	Всего по дисциплине «Управление трудовым потенциалом» Наименований 30	34 печатных экземпляров	10 электронных ресурсов
--	--	------------------------------------	------------------------------------

№ п/п	Периодические издания	Кол-во экземпляров	
1	Человек и труд. 2013, № 11/12. - Москва: Некоммерческое партнерство "Редакция журнала "Человек и труд", 2013.	+	1
2	Человек и труд. 2012, № 12. - Москва: Некоммерческое партнерство "Редакция журнала "Человек и труд", 2012.	+	1
3	Глушенко, Г. И. Миграция и развитие / Г. И. Глушенко, В. А. Пономарев. - Москва: Экономика, 2009. - 452, [2] с.	+	1
4	Журнал "Человек и Труд"[Электронный ресурс]. – Режим доступ http://www.chelt.ru		+
5	Журнал «Экономический журнал» [Электронный ресурс]. – Режим доступ http://ru-economics.livejournal.com/		+
	Наименований: 5	3 печ.экз.,	2 эл.ресурса

14.ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: ef.donnu-support.ru
2. Библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: library.donnu.ru.

15. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управления персоналом и экономика труда» в соответствии с основной образовательной программой и учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета,

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управления персоналом и экономика труда» в соответствии с основной образовательной программой и учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета,

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)