

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Тверской государственный технический университет»**  
(ТвГТУ)

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор  
по учебной работе  
\_\_\_\_\_ Э.Ю. Майкова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений,  
Блока 1 «Дисциплины (модули)»

**«Стратегическое управление трудовым потенциалом предприятия»**

Направление подготовки магистров – 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент.

Типы задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий.

Форма обучения – очная и очно-заочная

Факультет управления и социальных коммуникаций  
Кафедра «Менеджмент»

Тверь 2021

Рабочая программа дисциплины соответствует ОХОП подготовки магистров в части требований к результатам обучения по дисциплине и учебному плану.

Разработчик программы к.ф.н. доцент

М.В. Федоров

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмент  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_.

Заведующий кафедрой

О.П. Разинькова

Согласовано:

Начальник учебно-методического  
отдела УМУ

Д.А. Барчуков

Начальник отдела  
комплектования  
зональной научной библиотеки

О.Ф. Жмыхова

## **1. Цели и задачи дисциплины**

**Цель изучения дисциплины** «Стратегическое управление трудовым потенциалом предприятия» сформировать знания, умения, навыки и ценностные ориентации, необходимые в профессиональной деятельности в разработке стратегии предприятия и управлению его трудовым потенциалом.

### **Задачи дисциплины:**

освоение теорией и практикой функционирования и развития предприятия, целей и задач управления трудовым потенциалом;

овладение основными положениями стратегического планирования и управления трудовым потенциалом на предприятии;

формирование:

- культуры мышления при принятии стратегических решений, постановке цели и выбору путей ее достижения;

- способности оценивать факторы внешней и внутренней среды предприятия и разрабатывать стратегию его развития, принимать организационно-управленческие решения с учетом состояния его трудового потенциала;

- готовности применения профессиональных знаний для минимизации негативных последствий принятия стратегических решений и нести за них ответственность, улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- мотивации и способностей для самостоятельного повышения своих профессиональных знаний;

- способностей для аргументированного обоснования решений, связанных с разработкой стратегии и управлением трудовым потенциалом предприятия.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Дисциплина «Стратегическое управление трудовым потенциалом предприятия» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 ОП ВО. Освоение дисциплины опирается на теоретические знания, полученные магистрантом на предыдущем уровне высшего образования при изучении управленческих, правовых и экономических дисциплин, а также при изучении дисциплины «Современные парадигмы эволюции менеджмента», «Современные проблемы науки и производства», «Управление проектами».

Приобретенные знания в рамках дисциплины необходимы для формирования наряду с другими изучаемыми дисциплинами целостного представления о направлении «Менеджмент», а также при написании магистерской диссертации.

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

### **3.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Компетенция, закреплённая за дисциплиной в ОХОП:

**УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.**

**Индикаторы компетенций, закреплённых за дисциплиной в ОХОП:**

ИУК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы.

ИУК-3.2. Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной задачи.

Компетенция, закреплённая за дисциплиной в ОХОП:

**УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.**

**Индикаторы компетенций, закреплённых за дисциплиной в ОХОП:**

ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

ИУК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения.

ИУК-3.1.

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций**

**Знать:**

31. принципы командной работы с учетом эффективного стратегического управления трудовым потенциалом предприятия

**Уметь:**

У1. Применять принципы командной работы с учетом эффективного стратегического управления трудовым потенциалом предприятия

ИУК-3.2.

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций**

**Знать:**

32. Способы и методы эффективной постановки задач перед членами команды, руководства ими для достижения поставленной задачи с учетом эффективного стратегического управления трудовым потенциалом предприятия

**Уметь:**

У2. Использовать способы и методы эффективной постановки задач перед членами команды, руководства ими для достижения поставленной задачи с учетом эффективного стратегического управления трудовым потенциалом предприятия

ИУК-6.1.

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций**

**Знать:**

33. Принципы оценки своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания с учетом эффективного стратегического управления трудовым потенциалом предприятия.

**Уметь:**

У3. Использовать принципы оценки своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для

успешного выполнения порученного задания с учетом эффективного стратегического управления трудовым потенциалом предприятия

ИУК-6.2.

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций**

**Знать:**

З3. Принципы определения приоритетов личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения с учетом эффективного стратегического управления трудовым потенциалом предприятия

**Уметь:**

У3. Использовать принципы определения приоритетов личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения с учетом эффективного стратегического управления трудовым потенциалом предприятия

**3.2. Технологии, обеспечивающие формирование компетенций**

Проведение лекций, практических и самостоятельных работ.

**4. Трудоёмкость дисциплины и виды учебной работы  
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

**Таблица 1а.** Распределение трудоёмкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачётных единиц	Академические часы
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	3	108
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>		24
в том числе:		
Лекции		12
Практические занятия (ПЗ)		12
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
<b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>		48 + 36 (экз.)
в том числе:		
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам и к их защите		45
Контроль текущий и промежуточный (бально-рейтинговый, экзамен)		3 + 36 (экз.)
<b>Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)</b>		12
Практические занятия (ПЗ)		12
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен

## ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

**Таблица 16.** Распределение трудоёмкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачётных единиц	Академические часы
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	3	108
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>		14
в том числе:		
Лекции		6
Практические занятия (ПЗ)		8
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
<b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>		58 + 36 (экз.)
в том числе:		
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам и к их защите		55
Контроль текущий и промежуточный (бально-рейтинговый, зачёт)		3 + 36 (экз.)
<b>Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)</b>		8
Практические занятия (ПЗ)		8
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен

### 5. Структура и содержание дисциплины

#### 5.1. Структура дисциплины

#### ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

**Таблица 2а.** Модули (разделы) дисциплины, трудоёмкость в часах и виды учебной работы.

Наименование модуля	Труд-ть	Лекц-ии	Прак-тич. занят-ия	Лаб. прак-тикум	Сам. работа
1. Понятие, сущность и основные направления развития трудового потенциала предприятия	18	2	2	-	8 + 6 (экз.)
2. Общая концепция стратегического планирования и управления трудовым потенциалом предприятия	18	2	2	-	8 + 6 (экз.)
3. Стратегия развития организации и стратегия управления трудовым потенциалом	18	2	2	-	8 + 6 (экз.)

4. Технология стратегического управления трудовым потенциалом предприятия	18	2	2	-	8 + 6 (экз.)
5. Реализация стратегии управления трудовым потенциалом	18	2	2	-	8 + 6 (экз.)
6. Современные подходы к оценке стратегического планирования трудового потенциала и управления трудовым потенциалом на предприятии	18	2	2	-	8 + 6 (экз.)
<b>Всего на дисциплину</b>	<b>108</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>48 + 36 (экз.)</b>

### ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

**Таблица 26.** Модули (разделы) дисциплины, трудоёмкость в часах и виды учебной работы.

Наименование модуля	Труд-ть	Лекц-ии	Прак-тич. занят-ия	Лаб. прак-тикум	Сам. работа
1. Понятие, сущность и основные направления развития трудового потенциала предприятия	18	1	1,5	-	9,5 + 6 (экз.)
2. Общая концепция стратегического планирования и управления трудовым потенциалом предприятия	18	1	1	-	10 + 6 (экз.)
3. Стратегия развития организации и стратегия управления трудовым потенциалом	18	1	1,5	-	9,5 + 6 (экз.)
4. Технология стратегического управления трудовым потенциалом предприятия	18	1	1	-	10 + 6 (экз.)
5. Реализация стратегии управления трудовым потенциалом	18	1	1,5	-	9,5 + 6 (экз.)
6. Современные подходы к оценке стратегического планирования трудового потенциала и управления трудовым потенциалом на предприятии	18	1	1,5	-	9,5 + 6 (экз.)
<b>Всего на дисциплину</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>58 + 36 (экз.)</b>

### 5.2 Содержание дисциплины

#### **МОДУЛЬ 1 « Понятие, сущность и основные направления развития трудового потенциала предприятия»**

Понятие трудового потенциала предприятия. Сущность трудового потенциала предприятия. Основные направления развития трудового потенциала предприятия.

## **МОДУЛЬ 2 « Общая концепция стратегического планирования и управления трудовым потенциалом предприятия»**

Стратегическое планирование трудового потенциала предприятия. Стратегическое управление трудовым потенциалом предприятия. Концепция стратегического планирования трудового потенциала предприятия. Концепция стратегического управления трудовым потенциалом предприятия.

## **МОДУЛЬ 3 « Стратегия развития организации и стратегия управления трудовым потенциалом»**

Стратегия развития организации. Стратегия управления трудовым потенциалом. Основные направления стратегии развития организации. Основные направления стратегии управления трудовым потенциалом.

## **МОДУЛЬ 4 « Технология стратегического управления трудовым потенциалом предприятия»**

Технология стратегического управления трудовым потенциалом предприятия. Технология стратегического планирования трудового потенциала предприятия.

## **МОДУЛЬ 5 « Реализация стратегии управления трудовым потенциалом»**

Основные этапы стратегии управления трудовым потенциалом предприятия. Методики оценки эффективности стратегии управления трудовым потенциалом предприятия. Показатели оценки эффективности стратегии управления трудовым потенциалом предприятия.

## **МОДУЛЬ 6 « Современные подходы к оценке стратегического планирования трудового потенциала и управления трудовым потенциалом на предприятии»**

Оценка уровня стратегического планирования трудового потенциала предприятия. Методики оценки уровня стратегического планирования трудового потенциала предприятия. Показатели оценки уровня стратегического планирования трудового потенциала предприятия. Основные направления совершенствования стратегического планирования трудового потенциала предприятия.

Оценка уровня стратегического управления трудовым потенциалом предприятия. Методики оценки уровня стратегического управления трудовым потенциалом предприятия. Показатели оценки уровня стратегического управления трудовым потенциалом предприятия. Основные направления совершенствования стратегического управления трудовым потенциалом предприятия.



## 5.3 Практические занятия

### ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

**Таблица 3а. Практические занятия и их трудоёмкость.**

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоём- кость, ч
<b>Модуль 1</b> <b>Цель:</b> ознакомление с основными понятиями, сущностью и направлениями развития трудового потенциала	1. Понятие, сущность и основные направления развития трудового потенциала предприятия. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
<b>Модуль 2</b> <b>Цель:</b> изучение концепции стратегического управления трудовым потенциалом предприятия	1. Общая концепция стратегического управления трудовым потенциалом предприятия 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
<b>Модуль 3</b> <b>Цель:</b> ознакомление со стратегией развития организации и стратегией управления трудовым потенциалом	1. Стратегия развития организации. 2. Стратегия управления трудовым потенциалом. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	
<b>Модуль 4</b> <b>Цель:</b> рассмотрение технологии стратегического управления трудовым потенциалом предприятия	1. Технология стратегического управления трудовым потенциалом предприятия. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
<b>Модуль 5</b> <b>Цель:</b> реализация стратегии управления трудовым потенциалом	1. Задачи процесса реализации стратегии управления трудовым потенциалом. 2. Мероприятия по координации реализации стратегии управления трудовым потенциалом. 3. Разработка программ и проектов повышения трудового потенциала предприятия. 4. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования трудового потенциала предприятия. 5. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
<b>Модуль 6</b> <b>Цель:</b> ознакомление с современными подходами к оценке стратегического планирования трудового потенциала и управления трудовым потенциалом на предприятии	1. Оценка стратегического планирования трудового потенциала на предприятии и управления трудовым потенциалом на предприятии: обзор и анализ. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2

## ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

**Таблица 3б. Практические занятия и их трудоёмкость.**

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоём- кость, ч
<b>Модуль 1</b> <b>Цель:</b> ознакомление с основными понятиями, сущностью и направлениями развития трудового потенциала	1. Понятие, сущность и основные направления развития трудового потенциала предприятия. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1,5
<b>Модуль 2</b> <b>Цель:</b> изучение концепции стратегического управления трудовым потенциалом предприятия	1. Общая концепция стратегического управления трудовым потенциалом предприятия 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1
<b>Модуль 3</b> <b>Цель:</b> ознакомление со стратегией развития организации и стратегией управления трудовым потенциалом	1. Стратегия развития организации. 2. Стратегия управления трудовым потенциалом. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1,5
<b>Модуль 4</b> <b>Цель:</b> рассмотрение технологии стратегического управления трудовым потенциалом предприятия	1. Технология стратегического управления трудовым потенциалом предприятия. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1
<b>Модуль 5</b> <b>Цель:</b> реализация стратегии управления трудовым потенциалом	1. Задачи процесса реализации стратегии управления трудовым потенциалом. 2. Мероприятия по координации реализации стратегии управления трудовым потенциалом. 3. Разработка программ и проектов повышения трудового потенциала предприятия. 4. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования трудового потенциала предприятия. 5. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1,5
<b>Модуль 6</b> <b>Цель:</b> ознакомление с современными подходами к оценке стратегического планирования трудового потенциала и управления трудовым потенциалом на предприятии	1. Оценка стратегического планирования трудового потенциала на предприятии и управления трудовым потенциалом на предприятии: обзор и анализ. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1,5

## 6. Самостоятельная работа обучающихся и текущий контроль успеваемости

### 6.1 Цели самостоятельной работы

Формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

### 6.2 Организация и содержание самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем курса по заданию преподавателя по рекомендуемым им источникам, в подготовке к практическим занятиям, текущему контролю успеваемости, экзамену.

Предусмотрено 30 практических занятия, которые защищаются посредством тестирования или устного опроса (по желанию обучающегося). Максимальная оценка за выполненную работу — 10 баллов.

Выполнение всех практических работ обязательно. В случае невыполнения практической работы по уважительной причине студент имеет право выполнить письменный реферат по согласованной с преподавателем теме модуля, по которому пропущена практическая работа.

Возможная тематическая направленность реферативной работы для каждого учебно-образовательного модуля представлена в таблице 4.

Таблица 4

#### Темы рефератов

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
1	Модуль 1	Характеристика основных направлений развития трудового потенциала предприятия
		Стратегическое планирование и стратегическое управление трудовым потенциалом
2	Модуль 2	Современные проблемы формирования и управления трудовым потенциалом предприятия в России
		Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации
		Уровни стратегического планирования и управления трудовым потенциалом предприятия
		Содержание процесса управления трудовым потенциалом предприятия
3	Модуль 3	Стратегическое планирование деятельности предприятия как исходная предпосылка стратегического управления трудовым потенциалом
		Стратегия развития предприятия и кадровая политика предприятия
		Кадровая политика и стратегия управления трудовым потенциалом предприятия
		Составляющие стратегии управления трудовым потенциалом

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		предприятия
		Задачи стратегического, тактического и оперативного управления трудовым потенциалом предприятия
		Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления трудовым потенциалом
		Конкурентный профиль трудового потенциала предприятия
4	Модуль 4	Технология стратегического планирования и управления трудовым потенциалом
		Использование трудового потенциала предприятия
		Развитие трудового потенциала предприятия
		Методы и показатели оценки трудового потенциала предприятия
		Оценка затрат на персонал предприятия
		Разработка внутрифирменных организационных стандартов предприятия
5	Модуль 5	Нововведения в управлении трудовым потенциалом предприятия
		Основные управленческие задачи процесса реализации стратегии управления трудовым потенциалом предприятия
		Функции управления трудовым потенциалом предприятия
		Разработка программ и проектов повышения трудового потенциала предприятия
6	Модуль 6	Основные подходы к формированию и организации деятельности службы управления персоналом на предприятии
		Аналитический обзор современных подходов к оценке стратегического планирования и управления трудовым потенциалом предприятия

Оценивание реферата по содержанию и качеству выполнения осуществляется путем устного опроса.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1 Основная литература

1. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520255> (дата обращения: 19.05.2023). - (ID=155614-0)

2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512623> (дата обращения: 19.05.2023). - (ID=130633-0)

3. Барков, С.А. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 1 / С.А. Барков, Г.Б. Бороздина, д.]. [и; Барков, С.А., Бороздина, Г.Б., [и др.] ; Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. - Москва : Юрайт, 2023. - (Бакалавр. Академический курс). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-9916-7303-7. - URL: <https://urait.ru/bcode/511489> . - (ID=114081-0)

4. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519618> (дата обращения: 19.05.2023). - (ID=78272-0)

## 7.2 Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510775> (дата обращения: 19.05.2023). - (ID=143852-0)

2. Круглов, Д. В. Управление социально-трудовыми отношениями : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 201 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16746-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531635> (дата обращения: 19.05.2023). - (ID=155615-0)

3. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512228> (дата обращения: 19.05.2023). - (ID=143855-0)

4. Производственный менеджмент. Теория и практика : учебник для вузов : в 2 частях. Часть 2 / И.Н. Иванов [и др.]; под редакцией И.Н. Иванова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-15090-2. - URL: <https://urait.ru/bcode/492374> . - (ID=122167-0)

5. Производственный менеджмент. Теория и практика : учебник для вузов : в 2 частях : в составе учебно-методического комплекса. Часть 1 / И.Н. Иванов [и др.];

под редакцией И.Н. Иванова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-15029-2. - URL: <https://urait.ru/bcode/492375> . - (ID=119007-0)

6. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров по экономическим направлениям и специальностям : в составе учебно-методического комплекса / А.А. Литвинюк. - Москва : Юрайт, 2022. - (Бакалавр. Академический курс). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-9916-3610-0. - URL: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika-508182> . - (ID=106213-0)

7. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519732> (дата обращения: 19.05.2023). - (ID=140004-0)

8. Главатских, О. Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий : монография / О. Б. Главатских. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 79 с. — ISBN 978-5-4487-0788-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107586.html> (дата обращения: 19.05.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей - (ID=155616-0)

9. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие / Г.Х. Бакирова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 592 с. : ил. - (Magister). - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-238-01437-1 : 342 p. - (ID=71939-3)

10. Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие по спец. "Управление персоналом" вузов / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М. : Инфра-М, 2008. - 159 с. - Библиогр. : с. 156. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-16-003271-9 : 92 p. 07 к. - (ID=74070-10)

### **7.3 Методические материалы**

1. Учебно-методический комплекс дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 "Дисциплины (модули)" "Стратегическое управление трудовыми потенциалами предприятия". Направление подготовки магистров – 38.04.02 Менеджмент. Направленность (профиль) – Производственный менеджмент : ФГОС 3++ / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; сост. М.В. Федоров. - Тверь, 2022. - (УМК). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/155613> . - (ID=155613-0)

#### **7.4 Программное обеспечение по дисциплине**

Операционная система Microsoft Windows: лицензии № ICM-176609 и № ICM-176613 (Azure Dev Tools for Teaching).

Microsoft Office 2007 Russian Academic: OPEN No Level: лицензия № 41902814.

#### **7.5. Специализированные базы данных, справочные системы, электронно-библиотечные системы, профессиональные порталы в Интернет**

ЭБС и лицензионные ресурсы ТвГТУ размещены:

1. Ресурсы: <https://lib.tstu.tver.ru/header/obr-res>
2. ЭК ТвГТУ: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/Web>
3. ЭБС "Лань": <https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС "Университетская библиотека онлайн": <https://www.biblioclub.ru/>
5. ЭБС «IPRBooks»: <https://www.iprbookshop.ru/>
6. Электронная образовательная платформа "Юрайт" (ЭБС «Юрайт»): <https://urait.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY: <https://elibrary.ru/>
8. Информационная система "ТЕХНОРМАТИВ". Конфигурация "МАКСИМУМ" : сетевая версия (годовое обновление) : [нормативно-технические, нормативно-правовые и руководящие документы (ГОСТы, РД, СНиПы и др.). Диск 1, 2, 3, 4. - М. :Технорматив, 2014. - (Документация для профессионалов). - CD. - Текст : электронный. - 119600 р. – (105501-1)
9. База данных учебно-методических комплексов: <https://lib.tstu.tver.ru/header/umk.html>

УМК размещен: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/155613>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

При изучении дисциплины «Стратегическое управление трудовым потенциалом предприятия» используются современные средства обучения: наглядные пособия, диаграммы, схемы.

Возможна демонстрация лекционного материала с помощью оверхед-проектора (кодоскопа) и мультипроектора.

#### **9. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

##### **9.1 Оценочные средства промежуточной аттестации в форме экзамена**

Шкала оценивания промежуточной аттестации в форме экзамена — «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.Критерии оценки и ее значения для категории «знать» (количественный критерий):

Ниже базового - 0 баллов.

Базовый уровень (репродуктивные знания) - 1 балл.

Повышенный уровень (продуктивные знания) - 2 балла.

Критерии оценки и ее значение для категории «уметь» (бинарный критерий):

Отсутствие умения - 0 баллов.

Наличие умения - 1 балл.

Критерии оценки и ее значение для категории «уметь» (бинарный критерий):

Отсутствие умения - 0 баллов.

Наличие умения - 2 балла.

«отлично» — при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» — при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» — при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» — при сумме баллов 0, 1 или 2.

3. Вид экзамена - устный.

4. Экзаменационный билет соответствует утвержденной Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО, форме. Типовой образец экзаменационного билета приведен в Приложении. Обучающемуся даётся право выбора заданий из числа, содержащихся в билете, принимая во внимание оценку, на которую он претендует.

Число экзаменационных билетов - 20. Число вопросов (заданий) в экзаменационном билете - 4.

Продолжительность экзамена - 60 минут.

5. База заданий, предназначенных для обучающихся на экзамене.

#### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие, сущность и основные направления развития трудового потенциала предприятия.

2. Определение и характеристика сущности трудового потенциала.

3. Показатели, характеризующие трудовой потенциал с количественной и качественной сторон.

4. Общая концепция стратегического управления трудовым потенциалом предприятия.

5. Технология стратегического управления трудовым потенциалом предприятия.

6. Задачи процесса реализации стратегии управления трудовым потенциалом.

7. Мероприятия по координации реализации стратегии управления трудовым потенциалом.

8. Разработка программ и проектов повышения трудового потенциала предприятия.

9. Современные подходы к оценке стратегического планирования трудового потенциала и управления трудовым потенциалом на предприятии.

10. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования трудового потенциала предприятия.

11. Оценка стратегического планирования трудового потенциала на предприятии.

12. Оценка стратегического управления трудовым потенциалом на предприятии.

13. Основные методы планирования трудового потенциала на предприятии.



14. Планово-экономические задачи управления трудовым потенциалом.
15. Стратегические проблемы развития трудового потенциала предприятия.
16. Имитационное моделирование запланированных показателей эффективности трудового потенциала предприятия.
17. Направления повышения эффективности управления трудовым потенциалом предприятия.
18. Факторы формирования трудового потенциала предприятия.
19. Функциональные задачи кадровой политики предприятия.
20. Управление трудовым потенциалом как социальная функция.
21. Формирование трудового потенциала в условиях повышенной конкуренции.
22. Планирование трудового потенциала с учетом факторов внутренней и внешней среды.
23. Преимущества и недостатки основных методов планирования трудовых ресурсов предприятия.
24. Вопросы, решаемые в процессе управления трудовым потенциалом.
25. Информация, необходимая для оценки человеческих ресурсов.
26. Цель оценки имеющихся на предприятии человеческих ресурсов.
27. Формирование и использование потенциала.
28. Теоретические основы планирования трудового потенциала: его сущность и структура, современные концепции оценки.
29. Способы повышения эффективности использования трудового потенциала.
30. Этапы планирования развития трудового потенциала предприятия.
31. Современный подход к развитию трудового потенциала.
32. Современные проблемы формирования трудового потенциала на предприятии в России.
33. Современные проблемы управления трудовым потенциалом предприятия в России.
34. Основные показатели трудового потенциала, применяемые за рубежом.
35. Основные направления развития трудового потенциала на отечественных предприятиях.
36. Процедура оценки качественных характеристик трудового потенциала.
37. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.
38. Совершенствование мотивации труда.
39. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал.
40. Стратегическое планирование деятельности предприятия как исходная предпосылка стратегического управления трудовым потенциалом.
41. Стратегия развития предприятия и кадровая политика предприятия.
42. Составляющие стратегии управления трудовым потенциалом предприятия.
43. Задачи стратегического, тактического и оперативного управления трудовым потенциалом предприятия.

44. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления трудовым потенциалом.
45. Конкурентный профиль трудового потенциала предприятия.
46. Технология стратегического планирования и управления трудовым потенциалом.
47. Методы и показатели оценки трудового потенциала предприятия
48. Оценка затрат на персонал предприятия.
49. Основные управленческие задачи процесса реализации стратегии управления трудовым потенциалом предприятия.
50. Функции управления трудовым потенциалом предприятия.
51. Основные подходы к формированию и организации деятельности службы управления персоналом на предприятии.
52. Аналитический обзор современных подходов к оценке стратегического планирования и управления трудовым потенциалом предприятия.

При ответе на вопросы экзамена допускается использование справочными данными, ГОСТами, методическими указаниями по выполнению лабораторных работ в рамках данной дисциплины.

Пользование различными техническими устройствами не допускается. При желании студента покинуть пределы аудитории во время экзамена экзаменационный билет после его возвращения заменяется.

Преподаватель имеет право после проверки письменных ответов на экзаменационные вопросы задавать студенту в устной форме уточняющие вопросы в рамках содержания экзаменационного билета, выданного студенту.

Иные нормы, регламентирующие процедуру проведения экзамена, представлены в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

## **9.2. Оценочные средства промежуточной аттестации в форме зачёта**

Учебным планом зачет по дисциплине не предусмотрен.

## **9.3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме курсовой работы**

Учебным планом курсовой проект и курсовая работа не предусмотрены.

## **10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

Студенты перед началом изучения дисциплины ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки, которые опубликованы и размещены на сайте вуза или кафедры.

В учебный процесс внедрена субъект-субъектная педагогическая технология, при которой в расписании каждого преподавателя определяется время консультаций студентов по закрепленному за ним модулю дисциплины.

Рекомендуется обеспечить студентов, изучающих дисциплину, электронными учебниками, учебно-методическим комплексом по дисциплине, включая методические указания к выполнению практических работ, а также всех видов самостоятельной работы.

## **11. Внесение изменений и дополнений в рабочую программу дисциплины**

Кафедра ежегодно обновляет содержание рабочих программ дисциплин, которые оформляются протоколами заседаний дисциплин, форма которых утверждена Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**Тверской государственный технический университет**  
(ТвГТУ)

Направление подготовки магистров 38.04.02

Менеджмент

Профиль — Производственный менеджмент

Кафедра «Менеджмент»

Дисциплина «Стратегическое управление трудовым потенциалом на предприятии»

Семестр 1

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Определение понятия трудового потенциала предприятия. Понятия и этапы стратегического планирования.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Стратегическое планирование деятельности предприятия как исходная предпосылка стратегического управления трудовым потенциалом.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Мероприятия по координации реализации стратегии управления трудовым потенциалом.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Методы преодоления сопротивления изменениям.

**Критерии итоговой оценки за экзамен:**

«отлично» — при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» — при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» — при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» — при сумме баллов 0, 1 или 2.

Составитель: к.философ.н., доцент \_\_\_\_\_ М.В. Федоров

Заведующий кафедрой: к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ О.П. Разинькова