

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»  
Экономический факультет



УТВЕРЖДАЮ

и.о. декана экономического факультета

факультет

*Маслен*

Е.В. Огурцова

2019 г.

06

**Рабочая программа дисциплины**

**Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов**

Направление подготовки магистратуры  
*38.04.01 Экономика*

Профиль подготовки магистратуры  
*Экономика труда*

Год начала подготовки по учебному плану 2017

Квалификация (степень) выпускника

*Магистр*

Форма обучения  
*Заочная*

Саратов,  
2019

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Фурсов А.Л.	<i>А.Л. Фурсов</i>	
Председатель НМК	Балаш О.С.	<i>О.С. Балаш</i>	
Заведующий кафедрой	Дорофеева Л.И.	<i>Л.И. Дорофеева</i>	
Специалист Учебного управления	Григорьев С.А.	<i>С.А. Григорьев</i>	27.06.2019

## **1. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов» являются:

1. формирование системных представлений о современной парадигме конкурентоспособности, основных факторах и препятствиях для роста конкурентоспособности человеческих ресурсов

2. получение навыков организации мероприятий по повышению конкурентоспособности работников предприятий и организаций различных форм собственности в рамках развивающейся интеграции России в глобальную экономическую среду.

3. приобретение умений управлять конкурентоспособностью работников, выявлять и обеспечивать развитие конкурентных преимуществ трудовых ресурсов, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

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

Дисциплина «Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов» относится к вариативной части блока дисциплин **Б1.В.ДВ.4**. Данная дисциплина в теоретико-методическом отношении связана с другими дисциплинами учебного плана.

Изучение дисциплины предполагает наличие компетенций, полученных при изучении дисциплин в ходе обучения в бакалавриате («Микроэкономика», «Макроэкономика», «Управление персоналом», «Рынок труда») и в магистратуре («Методология науки», «Макроэкономика(продвинутый уровень»).

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Управление качеством трудовой жизни», «Оценка и развитие трудового потенциала организации», а также при работе над ВКР.

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).**

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

**ОПК-2** готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **знать:**

- основные теории и концепции конкурентоспособности, основные факторы и препятствия для роста конкурентоспособности человеческих ресурсов на микро- и макроуровнях

- роль и место управления конкурентоспособностью в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
- источники сбора и анализа данных отечественной и зарубежной статистики о конкурентоспособности и рынке труда

**уметь:**

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в сфере формирования, развития и рационального использования человеческих ресурсов
- организовывать и проводить научные исследования в сфере конкурентоспособности трудовых ресурсов
- руководить службами и подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти в сфере развития конкурентоспособности трудовых ресурсов, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

**владеть:**

- методами исследования систем управления конкурентоспособностью работников на микро- и макроуровнях и разработки стратегии их развития инструментами руководства службами и подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти в сфере управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов.

**4. Структура и содержание дисциплины (модуля).**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации (по семестрам)

				лекц ии	прак тиче ские	сем ина ры	СРС	
1	Конкурентоспо бность трудовых ресурсов: основные понятия, показатели, концепции	1	-	2	-	-	34	устный опрос, практическ ое задание
	<b>Итого за 1 семестр</b>		-	<b>2</b>	-	-	<b>34</b>	
2	Факторы конкурентоспособ ности на макроуровне, уровне региона и предприятия	2	-	-	2	-	10	устный опрос, практическ ое задание
3	Оценка и развитие конкурентоспособ ности трудовых ресурсов	2	-	-	4	-	26	устный опрос, практическ ое задание
4	Роль образования в системе повышения конкурентоспособ ности трудовых ресурсов	2	-	-	2	-	5	устный опрос, практическ ое задание
5	Личностный рост и управление карьерой работников на предприятии	2	-	1	2	-	10	устный опрос, практическ ое задание
6	Конкурентоспо бность в глобальном мире в условиях «экономики знаний»	2	-	-	-	-	5	устный опрос, практическ ое задание
								<b>Контроль ная работа – 4 ч</b>

	<b>Итого за семестр</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>56</b>	
<b>Всего - 108</b>					<b>4</b>	<b>10</b>		<b>90</b>	<b>Зачет</b>

### **Содержание лекционного курса**

#### **Тема 1 Конкурентоспособность трудовых ресурсов: основные понятия, показатели, концепции**

1. Человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовой потенциал: развитие теоретических подходов.
2. Индекс развития человеческого потенциала: национальная и международная практика определения и развития
3. Конкурентоспособность: основные понятия и составляющие

#### **Тема 2. Факторы конкурентоспособности на макроуровне, уровне региона и предприятия**

1. Факторы формирования конкурентоспособности на макроуровне: экономический рост, занятость, уровень жизни, развитие системы образования.
2. Новые формы занятости и конкурентоспособность.
3. Факторы формирования и развития человеческого потенциала и конкурентоспособности в регионе: уровень жизни, экология, здоровье и долголетие, государственная политика.

#### **Тема 3. Оценка и развитие конкурентоспособности трудовых ресурсов**

1. Методы оценки конкурентоспособности работников на рынке труда
2. Компетентностный подход к определению конкурентоспособности трудовых ресурсов
3. Планирование расходов на развитие персонала.
4. Контроллинг развития конкурентоспособности трудовых ресурсов

#### **Тема 4. Роль образования в системе повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов**

1. Влияние образования на развитие человеческого и трудового потенциала, повышение конкурентоспособности работников
2. Сравнительный анализ систем образования в различных странах: история и современность
3. Основные направления реформы образования. Опыт российских и зарубежных реформ
4. Компетентностный подход к обучению сотрудников организации.

#### **Тема 5. Личностный рост и управление карьерой работников на предприятии**

1. Компетентностный подход к профессиональному и личностному развитию сотрудников организации.
2. Организационное, методическое и правовое обеспечение развития трудовых ресурсов
3. Методы контроля эффективности развития трудовых ресурсов в рамках предприятия

#### **Тема 6. Конкурентоспособность в глобальном мире в условиях «экономики знаний»**

1. Основные теоретические подходы к пониманию глобализации и постиндустриального общества
2. Конкурентоспособность в условиях глобализации рынка труда.
3. Образование в условиях «экономики знаний»
4. Личностный и карьерный рост в постиндустриальном обществе

#### **5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

Лекционные и семинарские, практические занятия, самостоятельная работа. Семинарские/практические занятия проводятся с использованием активных методов: работа в малых группах, обсуждение проблем организации управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях посредством анализа ситуаций, кейсов, деловых игр. Самостоятельная работа студента предполагает изучение научной литературы, групповые исследования, подготовку докладов, массивов фактологических данных, презентаций. Выполнение заданий требует использования не только учебников и пособий, но и информации, содержащейся в периодических изданиях, Интернете.

Методы обучения, применяемые при изучении дисциплины способствуют закреплению и совершенствованию знаний, овладению умениями и получению навыков в области управления человеческими ресурсами.

Содержание учебного материала диктует выбор методов обучения:

- информационно-развивающие – лекции, объяснения, демонстрация, решение задач, самостоятельная работа с рекомендуемой литературой;
- проблемно-поисковые и исследовательские – самостоятельная проработка предлагаемых проблемных вопросов по дисциплине.

В рамках данной дисциплины предусмотрены встречи с представителями российских работодателей.

#### **Адаптивные образовательные технологии для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:**

- учебные аудитории, в которых проводятся занятия со студентами с нарушениями слуха, оборудованы мультимедийной системой (ПК и проектор), компьютерные тифлотехнологии базируются на комплексе

аппаратных и программных средств, обеспечивающих преобразование компьютерной информации доступные для слабовидящих формы (укрупненный текст);

- в образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения;

- разработка индивидуальных учебных планов и индивидуальных графиков обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, выбор наиболее удобного места занятий для них (организация специальных мест для обучения, а также использование дистанционных образовательных технологий).

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины, и в целом в учебном процессе они составляют не менее 60% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий.

#### **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

Для организации самостоятельной работы студентов подготовлены ФОС, которые содержат учебно-методический материал по каждой теме: лекции, вопросы для самопроверки и обсуждения, вопросы для зачета, темы докладов, список основной и дополнительной литературы.

Такой материал позволяет применять следующие формы самостоятельной работы магистрантов:

- проработка, закрепление и контроль знаний по некоторым темам курса, выносимым на самостоятельное изучение;

- подготовка электронных презентаций выбранных студентами тем изучаемого курса, в том числе и выносимых на самостоятельное изучение, а также презентаций докладов, рефератов, групповых проектов;

- работа с нормативными документами;

- ответы на контрольные вопросы к каждой теме курса;

- обсуждение дискуссионных проблем на основе вопросов для обсуждения и анализа конкретных ситуаций, видеокейсов;

- письменные домашние задания, предполагающие ответы на вопросы к конкретной ситуации, с последующей проверкой и оценкой преподавателем;

- использование аудио и видеозаписей, компьютерной техники, Интернет-сайтов;

- доклады и рефераты, включающие как дополнительную подготовку теоретических вопросов, требующих изучения первоисточников по курсам, так и подготовку вопросов, связанных с анализом практических ситуаций и статистических данных по конкретным предприятиям, корпорациям и рынкам;

– обсуждение со студентами статей крупных отечественных и зарубежных экономистов, социологов, маркетологов, по актуальным проблемам управления персоналом;

– участие в научной работе в форме подготовки научных работ для участия в факультетских, университетских, областных и российских конкурсах студенческих работ, а также в форме подготовки и публикации статей в научных сборниках студентов экономического факультета;

– оценка самостоятельной работы студентов на семинарских занятиях и в рамках консультаций.

### **Темы для докладов**

#### **Тема 1 Конкурентоспособность трудовых ресурсов: основные понятия, показатели, концепции**

1. Эволюция теоретических взглядов на конкуренцию.
2. Конкуренция на национальном, региональном и внутрифирменном рынках труда
3. Индекс развития человеческого потенциала: национальная и международная практика определения и развития

#### **Тема 2. Факторы конкурентоспособности на макроуровне, уровне региона и предприятия**

1. Концепции конкурентных преимуществ работников
2. Факторы, механизмы и институты формирования и развития конкурентоспособности работников на различных уровнях.
3. Роль государства в формировании конкурентных преимуществ трудовых ресурсов

#### **Тема 3. Оценка и развитие конкурентоспособности трудовых ресурсов**

1. Методы оценки конкурентоспособности трудовых ресурсов на внутрифирменном, региональном и международном рынках труда
2. Компетентностный подход к оценке конкурентоспособности работников
3. Концепции и механизмы управления развитием конкурентных преимуществ работников

#### **Тема 4. Роль образования в системе повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов**

1. Развитие компонентов конкурентоспособности на различных ступенях системы образования.
2. Сравнительный анализ российских систем образования в разные периоды истории
3. Сравнительный анализ современной системы образования в России и зарубежье



4. Основные направления, методы и виды внутрифирменного обучения работников

#### **Тема 5. Личностный рост и управление карьерой работников на предприятии**

1. Управление знаниями и талантами в организации
2. Корпоративный университет
3. Стратегии карьерного роста трудовых ресурсов на примере конкретного предприятия

#### **Тема 6. Конкурентоспособность в глобальном мире в условиях «экономики знаний»**

1. Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов на примере конкретной страны
2. Международная организация труда в современной системе управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов
3. Влияние глобализации на российский рынок труда и концепции управления конкурентоспособностью работников
4. Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов в условиях глобализации и «экономики знаний»

#### **Задания для контрольной работы**

Вариант 1. На основе открытых источников и научных статей Научной электронной библиотеки (<http://elibrary.ru>) и Киберленинки (<https://cyberleninka.ru/>) проведите сравнительный анализ современного состояния управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов в России и в одной из зарубежных стран (страны не должны дублироваться. Каждый студент пишет об отдельной стране).

Вариант 2. На основе статей Научной электронной библиотеки (<http://elibrary.ru>) и Киберленинки (<https://cyberleninka.ru/>) напишите обзор современного состояния применения и перспектив использования одной из технологий управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов в России. В обзор должно войти не менее 10 статей за последние три года.

Выбор вариантов студенты осуществляют самостоятельно. Объем контрольной работы – 8-10 страниц. Оформление по стандарту вуза.

#### **Вопросы для зачета**

1. Конкурентоспособность работника: основные понятия
2. Понятие компетенций. Виды компетенций. Компетентностный подход к оценке конкурентоспособности трудовых ресурсов
3. Экономический рост и развитие конкурентоспособности

4. Роль благосостояния в развитии конкурентоспособности
5. Образование и развитие конкурентоспособности
6. Факторы формирования конкурентоспособности на макроуровне
7. Факторы формирования конкурентоспособности в регионе
8. Методы оценки конкурентоспособности работников на рынке труда
9. Новые формы занятости и конкурентоспособность
10. Планирование расходов на развитие персонала
11. Контроллинг развития конкурентоспособности трудовых ресурсов
12. Основные направления реформы образования в России и за рубежом
13. Внутрифирменное обучение персонала: этапы и методы
14. Методы группового обучения персонала организации
15. Методы индивидуального обучения персонала в организации
16. Планирование личного развития
17. Формальные и неформальные подходы к конкурентоспособности руководителей
18. Определение потребности и планирование расходов на развитие конкурентоспособности в рамках организации
19. Оценка конкурентоспособности персонала организации
20. Национальные и международные стандарты и традиции оценки работников
21. Стратегии обеспечения личностного роста работников
22. Планирование карьеры и основы лидерства
23. Стратегии развития трудовых отношений
24. Национальный и глобальный рынок труда в условиях «экономики знаний»
25. Конкурентоспособность в глобальной среде

#### 7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1.2 Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
1	5			5				10
2	5	0	20	5	0	20	40	90
Итого	10	0	20	10	0	20	40	100

## Программа оценивания учебной деятельности студента

### 1 семестр

#### Лекции

Посещаемость лекций без пропусков за один семестр – от 0 до 5 баллов.

#### Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

#### Практические занятия

Не предусмотрены

**Самостоятельная внеаудиторная работа** (тесты, задания письменно) – от 0 до 5 баллов.

#### Автоматизированное тестирование

Не предусмотрено

#### Другие виды деятельности

Не предусмотрены

#### Промежуточная аттестация

Не предусмотрена

### 2 семестр

#### Контрольная работа

оценивается в зависимости от полноты выполнения задания.

Качество выполнения	Оценка
Вариант 1 содержит устаревшие данные, либо источник данных неясен Вариант 2 содержит недостаточное количество статей для обзора, или они не относятся к тематике дисциплины Нарушены правила оформления. Нет ссылок на источники или ссылки некорректные.	Не зачтено
В работе использованы актуальные данные (для варианта 2 - статьи), есть соответствие тематике дисциплины, на данные (статьи) правильно оформлены ссылки, сделаны выводы по собранным данным.	Зачтено
В работе использованы актуальные данные (для варианта 2 - статьи), она правильно оформлена. На использованные источники приведены корректные ссылки. Работа соответствует тематике дисциплины. Проведен научный анализ изложенной информации, на основе которого сделаны выводы по работе.	Зачтено, студенту на зачете предоставляется право ответить по выбору на один из вопросов билета

#### Лекции

Посещаемость лекций без пропусков за один семестр – от 0 до 5 баллов.

### **Лабораторные занятия**

Не предусмотрены.

### **Практические занятия**

Контроль подготовки и активной работы на семинарских занятиях в течение одного семестра - от 0 до 20 баллов.

**Самостоятельная внеаудиторная работа** (тесты, задания письменно) – от 0 до 5 баллов.

### **Автоматизированное тестирование**

Не предусмотрено

### **Другие виды деятельности**

Подготовка реферата по одной из тем курса с выступлением на одном из семинарских занятий - от 0 до 20 баллов.

### **Промежуточная аттестация**

Проводится в форме зачета. Билет содержит 2 устных вопроса. При ответе на вопросы билета студент может получить до 40 баллов.

За ответ на каждый вопрос – до 20 баллов.

0-5 баллов	У студента обрывочные знания понятий и определений, не может связать теоретическую часть дисциплины с практикой.
5-15 баллов	Студент в целом владеет терминами и определениями, может привести общие примеры практического применения теории управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов
15-20 баллов	Студент в совершенстве владеет терминами и определениями, приводит конкретные примеры реализации технологий управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов на практике, демонстрирует знакомство с научной литературой по теме вопроса.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности за 1-2 семестр по дисциплине «Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов» составляет 100 баллов.

Таблица 2.1 Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов» в оценку (зачет):

100- 65 баллов	«зачтено»
64-0 баллов	«не зачтено»

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).**

### **а) основная литература:**

1. Мазилкина, Е. И. Управление конкурентоспособностью [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. И. Мазилкина, Г. Г. Паничкина. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 397 с. — 978-5-4486-0458-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79818.html>

2. Управление конкурентоспособностью : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под редакцией Е. А. Горбашко, И. А. Максимцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 447 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03257-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431964> (дата обращения: 03.07.2019).

### **б) дополнительная литература:**

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс] : монография / К. Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. — 978-5-93441-529-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>

### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

1. Гарант – информационно- правовой портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.garant.ru/>

2. Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/http://www.consultant.ru/>

3. [Электронная библиотека учебно-методической литературы СГУ](#)  
[Электронно-библиотечная система издательства "Лань"](#)  
[Электронная библиотечная система "Znaniium.com"](#)  
[Электронная библиотечная система издательства "Юрайт»](#)  
[Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"](#)  
[Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"](#)  
[Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"](#)  
[Электронно-библиотечная система "IPRbooks"](#)

### **Лицензионные программы, используемые для учебного процесса:**

- Microsoft Windows 7, Windows 8 профессиональная
- Microsoft Office 2010 профессиональный плюс
- нормативно-справочная система «Консультант Плюс»
- Операционная система Microsoft Windows,
- пакет прикладных программ Microsoft Office,

- пакет программ для создания и просмотра электронных документов Adobe Reader XI,
- антивирусное программное обеспечение Касперский 6.0,
- браузер Opera, браузер Google Chrome, браузер Mozilla Firefox.

## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине необходимы аудитории со стандартным оснащением для ведения лекционных и практических занятий.

### **Перечень оборудования информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

- ноутбук,
- проектор,
- звуковое оборудование,
- экран,
- стационарный компьютер.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и Примерной ООП ВО по направлению и профилю подготовки 38.04.01 «Экономика», профиль «Экономика труда».

Автор (ы) А. Л. Фурсов, доцент кафедры менеджмента и маркетинга

Рабочая программа разработана в 2017 году, актуализирована в 2019 году, одобрена на заседании кафедры менеджмента и маркетинга 27 июня 2019 года, протокол № 10.