

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
экономики труда и основ управления



Е.С. Дашкова
17.05.2023 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами в организации

1. Код и наименование направления подготовки/специальности: 38.04.01 Экономика
2. Профиль подготовки: экономика и управление человеческим капиталом
3. Квалификация выпускника: магистр
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: экономики труда и основ управления
6. Составители программы: Колесникова Ольга Андреевна, д.э.н., профессор
7. Рекомендована: НМС экономического факультета протокол №4 от 20.04.2023 г.
8. Учебный год: 2023/2024 Семестр (курс): 1

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются :

выработка у обучающихся теоретических и практических представлений о современных подходах к управлению трудовыми ресурсами организации, подготовка аналитических материалов для оценки мероприятий в области социально-трудовой сферы и принятия управленческих решений на уровне организации.

Задачи учебной дисциплины :

- уметь анализировать социально-трудовую сферу;
- разрабатывать и внедрять прогрессивные формы организации , стимулирования и оплаты труда ;
- уметь проводить исследования и принимать управленческие решения на уровне организации;
- изучать социально -трудовые процессы;
- приобрести навыки анализа и прогнозирования обеспеченности трудовыми ресурсами организации ;
- уметь определять направления совершенствования социально-трудовой сферы организации.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Вариативная часть блока Б1 – часть, формируемая участниками образовательных отношений

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

| Код | Название компетенции | Код(ы) | Индикатор(ы) | Планируемые результаты обучения |
|------|--|--------|---|--|
| ПК-2 | Способен разрабатывать варианты управленческих решений в социально-трудовой сфере и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности | ПК-2.1 | Разрабатывает и внедряет прогрессивные формы организации, стимулирования и оплаты труда | знать: - основные научные подходы к пониманию социально-экономических процессов и явлений, происходящих в современном обществе; - методы формирования эффективной политики занятости на предприятии; - механизмы и элементы внутрифирменного рынка труда; уметь: - применять полученные в процессе обучения знания для принятия решений в области управления трудовыми ресурсами в организации; владеть: - навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников организации; |
| | | ПК-2.2 | Управляет процессами воспроизводства трудовых ресурсов | знать: - основные способы управления трудовыми ресурсами предприятия; - особенности современных подходов к управлению трудовыми ресурсами в организации. уметь: - анализировать работу по найму персонала; - управлять развитием трудовых ресурсов, анализировать и определять направления совершенствования социально-трудовой сферы организации. владеть: - навыками анализа и прогнозирования |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | обеспеченности трудовыми ресурсами организации. |
|--|--|--|--|---|

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 3/108.

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

| Вид учебной работы | Трудоемкость | | | |
|--|--------------|--------------|----------------|-----|
| | Всего | По семестрам | | |
| | | 1 семестр | ч., в форме ПП | ... |
| Аудиторные занятия | 42 | 42 | | |
| в том числе: | лекции | 16 | 16 | |
| | практические | 16 | 16 | |
| | лабораторные | | | |
| Самостоятельная работа | 76 | 76 | | |
| в том числе: курсовая работа (проект) | | | | |
| Форма промежуточной аттестации (экзамен – __ час.) | | | | |
| Итого: | 108 | 108 | | |

13.1. Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК* |
|------------------|---|--|---|
| 1. Лекции | | | |
| 1.1 | Теоретические основы изучения трудовых ресурсов. | <p>1.1.1. Понятие и сущность трудовых ресурсов, макроэкономическая характеристика категории:</p> <p>1. Понятие «трудовые ресурсы», его сущность, эволюция, место в системе трудовых категорий.</p> <p>2. Трудовые ресурсы как макроэкономическая категория</p> <p>3. Факторы формирования и структура трудовых ресурсов общества, их значимость для экономики.</p> <p>1.1.2. Трудовые ресурсы организации</p> <p>1. Понятие «трудовые ресурсы организации», разные подходы к его трактовке. Баланс трудовых ресурсов</p> <p>2. Особенности рассмотрения трудовых ресурсов на уровне организации (предприятия), место в совокупности ресурсов организации.</p> <p>3. Персонал организации как экономическая форма анализа ее трудовых ресурсов.</p> | - |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| 1.2 | <p>Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации</p> | <p>1.2.1. Методы и механизмы управления персоналом организации с позиции воспроизводства ее трудовых ресурсов:</p> <p>1. Ситуации и факторы простого (поддержание равновесия) и расширенного (развитие) воспроизводства трудовых ресурсов – разновидности кадровой политики</p> <p>2 .Методы воспроизводства трудовых ресурсов организации в единстве количественного и качественного аспектов</p> <p>3. Механизм обеспечения воспроизводства трудовых ресурсов организации (государственный и рыночный).</p> <p>1.2.2. Специфика этапов формирования и использования персонала организации с позиции воспроизводства трудовых ресурсов:</p> <p>1. Подбор и найм персонала (количественный и качественный аспекты, механизмы</p> <p>2. Обеспечение сохранности и развития персонала</p> <p>3.Обеспечение оплаты и стимулирования труда персонала с позиции воспроизводства трудовых ресурсов</p> | - |
| 1.3 | <p>Трудовые ресурсы организации и рынок труда.</p> | <p>1.3.1.Проблемы современного рынка труда, его взаимодействие с кадровой политикой организаций:</p> <p>1. Персонал организации как элемент трудовых ресурсов общества в современной системе спроса и предложения рабочей силы.</p> <p>2.Роль трудовых ресурсов организаций в обеспечении занятости населения и замещении вакантных рабочих мест, в т. ч. в импортозамещении</p> <p>3.2. Согласование интересов работодателей, персонала, государства и общества с учетом современных проблем рынка труда:</p> <p>1. Работодатели и государство как субъекты воспроизводства трудовых ресурсов организаций</p> <p>2. Взаимодействие организаций с государственной службой занятости и кадровыми агентствами.</p> | |
| 1.4 | <p>Государственная политика управления трудовыми ресурсами</p> | <p>1.4.1. Современные особенности государственной политики управления трудовыми ресурсами:</p> <p>1. Ориентация государственной политики управления трудовыми ресурсами</p> | |

| | | | |
|--------------------------------|---|---|---|
| | организаций | <p>организаций на повышение эффективности их формирования и использования.</p> <p>2. Новые приоритеты в государственном управлении трудовыми ресурсами организаций</p> <p>3. Необходимость и способы согласования государственного управления и рыночного регулирования трудовых ресурсов</p> <p>1.4.2. Усиление роли государства в управлении трудовыми ресурсами в современных условиях.</p> <p>1. Основные направления государственной политики управления трудовыми ресурсами организаций в современных условиях смешанной государственно-рыночной экономики.</p> <p>2. Роль и место трудовой миграции в воспроизводстве трудовых ресурсов организации в современных условиях. Обострение мигрантского фактора, необходимость усиления роли государства в его регулировании.</p> | |
| 2. Практические занятия | | | |
| 2.1 | Теоретические основы изучения трудовых ресурсов. | <p>2.1.1. Теоретические основы изучения трудовых ресурсов:</p> <p>1. Понятие трудовых ресурсов.</p> <p>2. Трудовые ресурсы на макроэкономическом уровне, факторы их формирования и структура.</p> <p>3. Баланс трудовых ресурсов, способы его построения.</p> <p>4. Особенности понятия и изучения трудовых ресурсов на уровне организации (предприятия)</p> | - |
| 2.2 | Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации | <p>2.2.1. Управление персоналом организации с позиции воспроизводства ее трудовых ресурсов</p> <p>1. Простое и расширенное воспроизводство трудовых ресурсов организаций.</p> <p>2. Количественная и качественные характеристики трудовых ресурсов организации</p> <p>3. Факторы обеспечения простого и расширенного воспроизводства трудовых ресурсов организации</p> <p>4. Кадровая политика организации в ситуациях обеспечения простого и расширенного воспроизводства</p> <p>2.2.2. Методы и механизмы формирования и использования</p> | - |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| | | <p>персонала организации с позиции воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p>1. Государственный и рыночный механизмы обеспечения воспроизводства трудовых ресурсов организаций</p> <p>2. Этапы формирования трудовых ресурсов организации.</p> <p>3. Методы подбора и найма персонала организации с учетом количественного и качественного аспектов</p> <p>4. Методы профориентации и профессиональной подготовки трудовых ресурсов для обеспечения их сохранности, конкурентоспособности и развития. Приоритетность госзаказа на подготовку кадров для организаций.</p> <p>5. Особенности оплаты и стимулирования труда персонала с современных позиций воспроизводства трудовых ресурсов</p> | |
| 2.3 | Трудовые ресурсы организации и рынок труда | <p>2.3.1. Трудовые ресурсы организаций на современном рынке труда</p> <p>1. Проблемы современного рынка труда как системы отношений спроса и предложения рабочей силы</p> <p>2. Движение персонала организации на внутреннем и внешнем рынках труда с позиции замещения вакансий, его регулирование</p> <p>3. Кадровая политика организаций в условиях современного дефицита рабочей силы</p> <p>4. Влияние кадровой политики организаций на занятость и безработицу</p> <p>2.3.2. Согласование интересов и потребностей субъектов рынка труда</p> <p>1. Общность и различия интересов частных работодателей и государства на рынке труда, 2. Изучение спроса работодателей на рабочую силу методом мониторинга</p> <p>3. Прогнозирование потребности территорий и организаций в трудовых ресурсах</p> <p>4. Проблемы и методы взаимодействия организаций с государственной службой занятости и кадровыми агентствами.</p> | - |
| 2.4 | Государственная политика управления трудовыми ресурсами. | <p>2.4.1. Современная особенности государственная политика управления трудовыми ресурсами:</p> <p>1. Новые задачи, определяющие особенности государственной политики в данной сфере</p> <p>2. Приоритетные факторы влияния на государственную политику, ее ориентация</p> | - |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | на эффективность 3. Обеспечение согласованности государственного управления и рыночного регулирования формирования и использования трудовых ресурсов 2.4.2.Усиление роли государства в управлении трудовыми ресурсами в современных условиях: 1. Обострение мигрантского фактора, необходимость усиления роли государства в его регулировании. 2.Изменение роли трудовой миграции ее вклада в воспроизводство трудовых ресурсов в современных условиях. 3. Основные направления государственной политики управления трудовыми ресурсами организаций в условиях смешанной государственно-рыночной экономики. | |
|--|--|---|--|

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Виды занятий (количество часов) | | | |
|-------|--|---------------------------------|--------------|------------------------|-------|
| | | Лекции | Практические | Самостоятельная работа | Всего |
| 1 | Теоретические основы изучения трудовых ресурсов | 4 | 2 | 14 | 20 |
| 2 | Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации | 4 | 6 | 9 | 19 |
| 3 | Трудовые ресурсы и рынок труда | 4 | 4 | 14 | 22 |
| 4 | Государственная политика управления трудовыми ресурсами | 4 | 4 | 12 | 20 |
| | Итого: | 16 | 16 | 76 | 108 |

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Дисциплина включает в себя лекционные и практические занятия, предполагающие систематизацию знаний.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект для использования полученного материала при подготовке к практическим занятиям и выполнения заданий для самостоятельной работы. Для более полного освоения материалов учебной дисциплины обучающимся рекомендуется дополнить лекционный материал посредством самостоятельной работы с литературой.

Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме занятия.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

В системе подготовки обучающихся университета практические занятия, являясь дополнением к лекционному курсу, закладывают и формируют основы квалификации бакалавра. Содержание этих занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой активности студентов.

Практическое занятие – это занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы, которое формирует практические умения (вычислений, расчетов, использования таблиц, справочников и др.). В процессе занятия обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют одну или несколько практических работ.

Практические занятия по учебной дисциплине – это коллективные занятия. В овладении теорией вопроса большую и важную роль играет как индивидуальная работа, так и коллективные занятия, опирающиеся на групповое мышление.

Методические указания для обучающихся при самостоятельной работе:

В ходе самостоятельной работы обучающийся должен освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т. д.); закрепить знание теоретического материала; применить полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к групповой дискуссии, подготовленная работа в рамках деловой игры, письменный анализ конкретной ситуации и т.; применить полученные в рамках дисциплины знания, умения и навыки для формирования собственной позиции, теории, модели.

Результаты самостоятельной подготовки проявляются в активности обучающихся на занятиях и качественном уровне выполненных практических, творческих работ, тестовых заданий, при ответах на зачете.

Контроль степени освоения дисциплины носит комплексный характер и осуществляется в различных формах: тестирование, практическое занятие или его элементы, подготовка реферата, выступление на семинарах и конференциях и т.д. Контролю при этом подлежат не только теоретические знания по дисциплине и степень сформированности необходимых навыков, но и способность к анализу и синтезу полученных знаний.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 1 | Глухов В.П. Организация и управление трудовыми процессами на предприятии: учебное пособие / В.П. Глухов, М.В. Скиба. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 64 с. |
| 2 | Зверева С.А., Хорина И.В. Трудовые ресурсы: разные подходы к определению понятия. "Экономика и социум" №12(91)-1 2021 www.iupr.ru |
| 3 | Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 263 с. |
| 4 | Синянская, Е. Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Е. Р. Синянская. –Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 64 с. |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1 | Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие / сост. В.В. Ситникова. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. – 155с. |
| 2 | Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Сдвиги на рынке труда в условиях санкционного давления и необходимые направления его регулирования. Экономика труда № 1'2023, с. 28-45. |
| 3 | Михайлова Н.В., Бурда М.А., Гришин О.Е. Государственная миграционная политика России : актуальные вопросы внешней трудовой миграции // Этносоциум и межнациональная культура. – 2020. – № 4 (142). – С. 9–15. |

| | |
|---|--|
| 4 | Сысоева Е. В. Управление формированием конкурентоспособности трудового потенциала организации на основе разработки ее кадровой стратегии с учетом изменений во внешней и внутренней среде. –Иновации и инвестиции.– 2017.–Вып. №1.– с. 85-90 |
| 5 | Тетеринец Т.А., Попов А. И. Теоретические основы управления человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований агропромышленного комплекса. Тамбов издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2021. – 216 с. – 300 экз. |
| 6 | Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения. Социально-трудовые исследования 2/2022, с. 40-53. |
| 7 | Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Обеспечение кадрами предприятий Воронежской области в условиях демографических вызовов. Социально-трудовые исследования, 4/2022, с. 100-111. |

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

| № п/п | Ресурс |
|-------|--|
| 1 | Васяйчева В.А., Слатов Д.Г. Рынок труда и трудовая миграция. Самара: Изд-во Самарского университета, 2018. – 96с. Электронный ресурс: [учеб. пособие] / В. А. Васяйчева, Д. Г. Слатов Труды сотрудников Самар. ун-та (электрон. версия). ru. dc.description.abstract |
| 2 | 1.6. Воспроизводство трудовых ресурсов.- https://studfile.net/preview/2462645/page:7/ |
| 3 | Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мutowин А.А Социально-кадровая политика российских предприятий. – https://www.hse.ru/data/540/907/1224/Publ1_Gurkov.pdf |
| 4 | Лобацкая Н.А. Демографическая ситуация в России, ее воздействие на экономику страны. https://64.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/статья(1).pdf |
| 5 | Магура М. Управление организацией в условиях кризиса. – Управление персоналом.– 2009.– N2. – с. 58-62.– https://www.top-personal.ru/issue.html?1883 |
| 6 | Савенков И. Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность. Управление экономическими системам: электронный научный журнал. https://ideas.repec.org/s/scn/007255.html |

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия с помощью Office, Win и других программных продуктов, установленных в университете (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010).

Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>, где представлены следующие материалы: программа дисциплины, план семинаров, задания для самостоятельной работы; а также предоставляется возможность в режиме онлайн проводить занятия в соответствии с расписанием.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

| | |
|---|--|
| Учебная аудитория / специальное помещение для занятий лекционного типа | Учебная аудитория, специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей |
| Учебная аудитория – компьютерный класс | Компьютеры с выходом в сеть Интернет, мультимедиа-проектор, экран для проектора, специализированная мебель (столы ученические, стулья, доска) |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования | Специализированная мебель |
| Помещения для самостоятельной работы обучающихся | Компьютеры с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, специализированная мебель (столы ученические, стулья, доска) |

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

| № п/п | Наименование раздела дисциплины (модуля) | Компетенция(и) | Индикатор(ы) достижения компетенции | Оценочные средства |
|--|--|----------------|-------------------------------------|--------------------|
| 1. | Теоретические основы изучения трудовых ресурсов | ПК-2 | ПК-2.1 ПК-2.2 | Тест, опрос |
| 2. | Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации | ПК-2 | ПК-2.1 ПК-2.2 | Тест, опрос |
| 3. | Трудовые ресурсы и рынок труда | ПК-2 | ПК-2.1 ПК-2.2 | Тест, опрос |
| 4. | Государственная политика управления трудовыми ресурсами | ПК-2 | ПК-2.1 ПК-2.2 | Тест, опрос |
| Промежуточная аттестация форма контроля – зачет | | | | КИМ |

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Опрос

Вопросы для контроля

Тема 1. Теоретические основы изучения трудовых ресурсов.

1. Что понимается под трудовыми ресурсами, какие категории населения включаются в их состав?
2. В чем состоят особенности понятия «трудовые ресурсы организации» и его отличия от других близких трудовых понятий?
3. Какие факторы оказывают влияние на качественные характеристики трудовых ресурсов?
4. В чем проявляется влияние на трудовые ресурсы организаций демографических, образовательных и профессионально-квалификационных факторов?
5. Что собой представляет баланс трудовых ресурсов и для чего он разрабатывается?
6. В чем общность и различия персонала организации и ее трудовых ресурсов?
7. Какова роль трудовых ресурсов в совокупности ресурсов организации?

Тема 2. Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации

1. Какие механизмы используются в системе управления трудовыми ресурсами? Одинаковы ли они на уровне общества и организаций?
2. Что собой представляют простое и расширенное воспроизводство трудовых ресурсов организации, в чем различия между ними?
3. Как следует понимать расширенное воспроизводство трудовых ресурсов организации с позиции количественного и качественного аспектов?
4. В каких ситуациях организации достаточно обеспечить простое воспроизводство трудовых ресурсов? А в каких ситуациях необходимо расширенное?
5. Как различается кадровая политика организации в условиях простого и расширенного воспроизводства?

6. Какие виды механизмов управления трудовыми ресурсами используют организации и в чем их различия? Приведите примеры использования государственного и рыночного механизмов.

7. В чем различаются методы найма персонала организаций в рамках использования государственного и рыночного механизмов?

8. Каковы различия методов оплаты и стимулирования труда персонала организаций в рамках использования государственного и рыночного механизмов?

Тема 3. Трудовые ресурсы и рынок труда.

1. Что такое рынок труда и каковы его субъекты?

2. В чем состоит регулирующая функция рынка труда по отношению к трудовым ресурсам организации?

3. Каковы различия внешнего и внутреннего рынков труда? На каком из них функционируют трудовые ресурсы организаций?

4. В чем состоит регулирующая роль государства на рынке труда? Как она проявляется применительно к организациям?

5. Каковы направления деятельности современной государственной службы занятости населения?

6. Что такое безработица, каковы причины ее возникновения?

7. В чем заключается современная специфика российской безработицы?

8. В чем различия безработицы и дефицита рабочей силы? Могут ли они проявляться одновременно на рынке труда?

Тема 4. Государственная политика управления трудовыми ресурсами.

1. Каковы основные современные особенности и приоритеты государственной политики управления трудовыми ресурсами в России?

2. Что изменилось в государственной политике управления трудовыми ресурсами организаций в условиях санкционного давления и СВО?

3. Какие причины вызывают миграцию трудовых ресурсов? Каковы ее современные проблемы?

4. Как изменились приоритеты государственной миграционной политики в современных условиях?

5. Остается ли внешняя трудовая миграция фактором воспроизводства трудовых ресурсов России? Обоснуйте ответ.

Критерии оценок:

Оценка **«отлично»** выставляется, если его ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; логичность и последовательность ответа.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если его ответ обнаруживает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если его ответ свидетельствует в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличается недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением терминологией, низким уровнем логичности и последовательности ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если его ответ обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, отличается неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением терминологией отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

Тестовые задания

| Разделы | Вопросы для контроля и тестовые задания | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------|--|--|---------|-------------|---|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|--|-------------------------------|--|--|
| 1. Теоретические основы изучения трудовых ресурсов. | <p>1. «Под трудовыми ресурсами принято понимать:</p> <p>а) часть населения, обладающая физическим развитием и умственными способностями, необходимыми для трудовой деятельности;</p> <p>б) часть населения, включающая занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход, и безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней;</p> <p>в) физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ».</p> <p>2. Выделите категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов:</p> <p>а) занятые в трудоспособном возрасте;</p> <p>б) безработные в трудоспособном возрасте;</p> <p>в) пенсионеры льготных пенсионных возрастов;</p> <p>г) работающие пенсионеры по возрасту;</p> <p>д) работающие подростки моложе 16 лет;</p> <p>е) неработающие инвалиды 1-2 групп.</p> <p>3. Какие из перечисленных характеристик трудовых ресурсов являются качественными?</p> <p>а) среднегодовая численность;</p> <p>б) коэффициент естественного прироста;</p> <p>в) образовательный уровень;</p> <p>г) профессионально-квалификационная структура.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации | <p>1. В предлагаемом перечне разграничьте методы простого и расширенного воспроизводства трудовых ресурсов:</p> <table border="1" data-bbox="595 1464 1525 2098"> <thead> <tr> <th data-bbox="595 1464 1129 1503"></th> <th data-bbox="1129 1464 1286 1503">простое</th> <th data-bbox="1286 1464 1525 1503">расширенное</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="595 1503 1129 1581">а) поддержание неизменной численности персонала</td> <td data-bbox="1129 1503 1286 1581"></td> <td data-bbox="1286 1503 1525 1581"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1581 1129 1693">б) повышение квалификации персонала в рамках неизменной численности</td> <td data-bbox="1129 1581 1286 1693"></td> <td data-bbox="1286 1581 1525 1693"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1693 1129 1879">в) обеспечение роста профессионально-квалификационного уровня персонала при незначительном снижении численности</td> <td data-bbox="1129 1693 1286 1879"></td> <td data-bbox="1286 1693 1525 1879"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1879 1129 1957">г) стабилизация оттока кадров с предприятия</td> <td data-bbox="1129 1879 1286 1957"></td> <td data-bbox="1286 1879 1525 1957"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1957 1129 2069">д) замещение вакантных рабочих мест за счет перераспределения персонала организации</td> <td data-bbox="1129 1957 1286 2069"></td> <td data-bbox="1286 1957 1525 2069"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 2069 1129 2098">е) рост численности персонала</td> <td data-bbox="1129 2069 1286 2098"></td> <td data-bbox="1286 2069 1525 2098"></td> </tr> </tbody> </table> | | | | простое | расширенное | а) поддержание неизменной численности персонала | | | б) повышение квалификации персонала в рамках неизменной численности | | | в) обеспечение роста профессионально-квалификационного уровня персонала при незначительном снижении численности | | | г) стабилизация оттока кадров с предприятия | | | д) замещение вакантных рабочих мест за счет перераспределения персонала организации | | | е) рост численности персонала | | |
| | простое | расширенное | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| а) поддержание неизменной численности персонала | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| б) повышение квалификации персонала в рамках неизменной численности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| в) обеспечение роста профессионально-квалификационного уровня персонала при незначительном снижении численности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| г) стабилизация оттока кадров с предприятия | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| д) замещение вакантных рабочих мест за счет перераспределения персонала организации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| е) рост численности персонала | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | <p>ж)повышение эффективности использования трудовых ресурсов</p> | | |
| <p>3. Трудовые ресурсы и рынок труда.</p> | <p>2. В каких ситуациях из представленных ниже необходимо обеспечить расширенное воспроизводство трудовых ресурсов? а)ситуация импортозамещения с использованием цифровых технологий; б)ситуация сокращения выпуска со стратегией стабилизации производства; в)внедрение в организации новой технологии производства с использованием искусственного интеллекта; г)необходимость выполнения дополнительного, крупного оборонного заказа; д)потеря трудовых ресурсов вследствие высокой текучести и мобилизационного оттока кадров; е)единовременный выход на пенсию значительной доли сотрудников.</p> <p>3. К показателям эффективности использования труда относятся: а) темпы роста производительности труда; б) уровень занятости населения; в) экономия живого труда в сравнении с условиями базисного года; г) уровень экономической активности населения; д) доля прироста объема продукции за счет роста производительности труда.</p> <p>Выберите правильные варианты ответа.</p> <p>1. Какие из ниже перечисленных методов управления трудовыми ресурсами организации применяются на внутреннем рынке труда? а)повышение работников организации в должности; б)заполнение вакансий путем найма персонала со стороны на постоянную работу; в)привлечение работников на работу по контрактной системе; г)повышение квалификации персонала на курсах, организованных на предприятии; д)использование безработных для выполнения общественных работ в организации; е)перераспределение рабочей силы между подразделениями организации.</p> <p>2. Для количественной оценки занятости населения используют показатель уровня занятости, рассчитываемый как: а)доля занятых в общей численности населения; б)доля занятых в экономически активном населении; в)соотношение численности занятых и численности безработных.</p> <p>Выберите правильный вариант ответа.</p> <p>3. Взаимодействие с государственной службой занятости населения привлекательно для организаций тем, что она: а) содействует заполнению вакансий работниками</p> | | |

| | |
|---|--|
| | <p>массового спроса со средней и невысокой квалификацией; б)оказывает помощь организациям бесплатно; в)ориентирована на подбор для предприятий и организаций уникальных специалистов высокой квалификации; в)организациям выгодно использовать труд стоящих на учете в службе занятости безработных. Выберите правильные ответы.</p> |
| <p>4.Государственная политика управления трудовыми ресурсами.</p> | <p>1. Государственная политика содействия занятости трудовых ресурсов направлена на обеспечение занятости: а)полной; б)обязательной; в)эффективной; г)свободно избранной; д)гарантированной. Выберите правильные варианты ответа. 2. Выберите правильный вариант ответа: «Под миграцией трудовых ресурсов принято понимать: а) пространственное перемещение людей из одних населенных пунктов в другие с переменой мест проживания и приложения труда; б) территориальное перемещение масс населения, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение определенного отрезка времени; в) сложный социально-экономический и демографический процесс изменения количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов. Выберите правильные варианты ответа: 3.Выберите среди ниже перечисленного новые приоритеты Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации, внесенные Указом Президента РФ в 2023 году: а)преодоление негативных последствий миграционных процессов; б)пополнение трудовых ресурсов России на всех уровнях; в)создание условий для возвращения жителей Донецкой и Луганской народных республик, Запорожской и Херсонской областей в места постоянного проживания, которые они покинули из-за боевых действий на Украине; г)пресечение незаконной миграции; д)обеспечение регулирования внешней трудовой миграции, социальной защиты трудящихся мигрантов; е)создание привлекательных механизмов для снижения оттока россиян из страны; ж)создание условий, обеспечивающих возможность участия в гражданских и иных правоотношениях на территории РФ только лиц, законно находящихся на ее территории.</p> |

Критерии оценки тестирования:

- «5» - 85-100% правильных ответов на вопросы;
- «4» - 70-84% правильных ответов на вопросы;
- «3» - 50-69% правильных ответов на вопросы;
- «2» - 30-49% правильных ответов на вопросы.

«2»- 0-29% правильных ответов на вопросы.

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- оценка работы на практических занятиях в течение семестра;
- представление ответов на вопросы к зачету.

Вопросы к зачету

| | |
|-----|--|
| 1 | Трудовые ресурсы общества: понятие и сущность, отличия от других трудовых категорий |
| 2. | Факторы формирования и структура трудовых ресурсов общества |
| 3. | Количественная и качественная характеристики трудовых ресурсов |
| 4. | Баланс трудовых ресурсов: значение, структура, современные методы прогнозирования |
| 5. | Трудовые ресурсы организации: подходы к трактовке, особенности понятия и формирования |
| 6. | Трудовые ресурсы в системе ресурсов организации |
| 7. | Трудовые ресурсы и персонал организации: общность и различия |
| 8. | Простое и расширенное воспроизводство трудовых ресурсов, отличия на уровне общества и организации |
| 9. | Воспроизводство трудовых ресурсов организации в единстве количественного и качественного аспектов |
| 10. | Персонал организации как элемент трудовых ресурсов общества |
| 11. | Кадровая политика организации в условиях простого и расширенного воспроизводства |
| 12. | Особенности управления персоналом организации с позиции воспроизводства ее трудовых ресурсов |
| 13. | Подбор и найм персонала организации с позиции количественного и качественного аспектов воспроизводства |
| 14. | Государственный и рыночный механизмы подбора и найма персонала организации |
| 15. | Методы обеспечения сохранности и развития персонала организации |
| 16. | Методы оплаты и стимулирования труда персонала организации в ситуациях простого воспроизводства |
| 17. | Современные методы стимулирования труда персонала организации для обеспечения развития (расширенного воспроизводства трудовых ресурсов) |
| 18. | Современный рынок труда России: сдвиги, особенности, проблемы |
| 19. | Формирование персонала организации с учетом современных особенностей спроса и предложения рабочей силы |
| 20. | Вклад трудовых ресурсов организаций в обеспечение занятости населения |
| 21. | Политика и методы организаций по заполнению вакантных рабочих мест в условиях современного кадрового дефицита и необходимости импортозамещения |
| 22. | Современная безработица и кадровая политика организаций по ее сдерживанию |
| 23. | Деятельность государственной службы занятости населения в современных условиях: функции, организация, проблемы |
| 24. | Взаимодействие организаций с государственной службой занятости с государственной службой занятости населения в современных условиях |
| 25. | Взаимодействие организаций с коммерческими кадровыми агентствами |
| 26. | Влияние формирования и использования трудовых ресурсов организаций на занятость и безработицу |
| 27. | Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организаций: необходимость, пути |
| 28. | Работодатели как субъект формирования, обеспечения развития и эффективного использования трудовых ресурсов организаций |
| 29. | Согласование интересов государства, работодателей и населения в вопросах подготовки и использования трудовых ресурсов |
| 30. | Современные особенности государственной политики управления трудовыми ресурсами в России |
| 31. | Основные направления государственной политики управления трудовыми ресурсами организаций в современных условиях |
| 32. | Новые приоритеты в государственном управлении трудовыми ресурсами организаций |
| 33. | Согласование государственного управления и рыночного регулирования формирования и использования трудовых ресурсов: необходимость, способы |

| | |
|-----|---|
| 34. | Внешняя трудовая миграции как фактор воспроизводства трудовых ресурсов |
| 35. | Обострение проблем внешней трудовой миграции в современных условиях пути их решения |
| 36. | Современная государственная политика регулирования внешней трудовой миграции в России |

Критерии оценивания:

| Критерии оценивания компетенций | Уровень сформированности компетенций | Шкала оценок |
|---|--------------------------------------|--------------|
| Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным критериям. Продемонстрировано знание понятийного аппарата, продемонстрировано всестороннее, систематическое и достаточно глубокое знание учебно-программного материала | Повышенный уровень | Зачтено |
| При ответ на контрольно-измерительный материал обучающийся обнаруживает знание учебно-программного материала, успешно выполняет предусмотренные программой задания. Но недостаточно продемонстрировано владение понятийным аппаратом, допускает несущественные ошибки | Базовый уровень | |
| Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует перечисленным показателям, обучающийся дает неполные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрирует частичные знания понятийного аппарата, допускает ошибки | Пороговый уровень | |
| Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки | - | Незачет |

При проведении промежуточной аттестации обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий применяются аналогичная формула расчета итоговой оценки за дисциплину.