

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: заочная
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: 2024/2025                      **Курс: 2**

## 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	<b>Способен разрабатывать варианты управленческих решений в социально-трудовой сфере и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности</b>	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 курс	ч., в форме ПП	...
Аудиторные занятия	14	14		
в том числе:	лекции	6	16	
	практические	8	16	
	лабораторные			
Самостоятельная работа	90	90		
в том числе: курсовая работа (проект)				
Контроль	4	4		
Итого:	108	108		

**13.1. Содержание дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
<b>1. Лекции</b>			
1.1	<b>Теоретические основы изучения трудовых ресурсов.</b>	<p><b>1.1.1. Понятие и сущность трудовых ресурсов, макроэкономическая характеристика категории:</b></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><b>1.1.2. Трудовые ресурсы организации</b></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	<b>Специфика, механизмы и методы управления</b>	<b>1.2.1. Методы и механизмы управления персоналом организации с позиции производства ее трудовых</b>	-

	<p><b>персоналом как формой трудовых ресурсов организации</b></p>	<p><b>ресурсов:</b></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><b>1.2.2. Специфика этапов формирования и использования персонала организации с позиции воспроизводства трудовых ресурсов:</b></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><b>Трудовые ресурсы организации и рынок труда.</b></p>	<p><b>1.3.1. Проблемы современного рынка труда, его взаимодействие с кадровой политикой организаций:</b></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><b>3.2. Согласование интересов работодателей, персонала, государства и общества с учетом современных проблем рынка труда:</b></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><b>Государственная политика управления трудовыми ресурсами организаций</b></p>	<p><b>1.4.1. Современные особенности государственной политики управления трудовыми ресурсами:</b></p> <p>1. Ориентация государственной политики управления трудовыми ресурсами 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><b>1.4.2. Усиление роли государства в управлении трудовыми ресурсами в современных условиях.</b></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>	
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	<b>Теоретические основы изучения трудовых ресурсов.</b>	<p><b>2.1.1. Теоретические основы изучения трудовых ресурсов:</b></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	<b>Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации</b>	<p><b>2.2.1. Управление персоналом организации с позиции воспроизводства ее трудовых ресурсов</b></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><b>2.2.2. Методы и механизмы формирования и использования персонала организации с позиции воспроизводства трудовых ресурсов</b></p> <p>1. Государственный и рыночный</p>	-

		<p>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	<b>Трудовые ресурсы организации и рынок труда</b>	<p><b>2.3.1. Трудовые ресурсы организаций на современном рынке труда</b></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><b>2.3.2.Согласование интересов и потребностей субъектов рынка труда</b></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	<b>Государственная политика управления трудовыми ресурсами.</b>	<p><b>2.4.1. Современная особенности государственная политика управления трудовыми ресурсами:</b></p> <p>1. Новые задачи, определяющие особенности государственной политики в данной сфере</p> <p>2. Приоритетные факторы влияния на государственную политику, ее ориентация на эффективность</p> <p>3. Обеспечение согласованности государственного управления и рыночного</p>	-

		<p>регулирования формирования и использования трудовых ресурсов</p> <p><b>2.4.2.Усиление роли государства в управлении трудовыми ресурсами в современных условиях:</b></p> <p>1. Обострение мигрантского фактора, необходимость усиления роли государства в его регулировании.</p> <p>2.Изменение роли трудовой миграции ее вклада в воспроизводство трудовых ресурсов в современных условиях.</p> <p>3. Основные направления государственной политики управления трудовыми ресурсами организаций в условиях смешанной государственно-рыночной экономики.</p>	
--	--	---	--

### 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	2	2	12	16
2	Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации	4	2	7	13
3	Трудовые ресурсы и рынок труда	2	2	12	16
4	Государственная политика управления трудовыми ресурсами	2	2	12	16
	Контроль				4
	Итого:	6	16	70	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.- <a href="https://studfile.net/preview/2462645/page:7/">https://studfile.net/preview/2462645/page:7/</a>
3	Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А Социально-кадровая политика российских предприятий. – <a href="https://www.hse.ru/data/540/907/1224/Publ1_Gurkov.pdf">https://www.hse.ru/data/540/907/1224/Publ1_Gurkov.pdf</a>
4	Лобацкая Н.А. Демографическая ситуация в России, ее воздействие на экономику страны. <a href="https://64.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/статья(1).pdf">https://64.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/статья(1).pdf</a>
5	Магура М. Управление организацией в условиях кризиса. – Управление персоналом.– 2009.– N2. – с. 58-62.– <a href="https://www.top-personal.ru/issue.html?1883">https://www.top-personal.ru/issue.html?1883</a>
6	Савенков И. Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность. Управление экономическими системам: электронный научный журнал. <a href="https://ideas.repec.org/s/scn/007255.html">https://ideas.repec.org/s/scn/007255.html</a>

### **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																								
<p>1. Теоретические основы изучения трудовых ресурсов.</p>	<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>																								
<p>2. Специфика, механизмы и методы управления персоналом как формой трудовых ресурсов организации</p>	<p>1. В предлагаемом перечне разграничьте методы простого и расширенного воспроизводства трудовых ресурсов:</p> <table border="1" data-bbox="595 1319 1503 2063"> <thead> <tr> <th data-bbox="595 1319 1129 1357"></th> <th data-bbox="1129 1319 1287 1357">простое</th> <th data-bbox="1287 1319 1503 1357">расширенное</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="595 1357 1129 1431">а) поддержание неизменной численности персонала</td> <td data-bbox="1129 1357 1287 1431"></td> <td data-bbox="1287 1357 1503 1431"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1431 1129 1543">б) повышение квалификации персонала в рамках неизменной численности</td> <td data-bbox="1129 1431 1287 1543"></td> <td data-bbox="1287 1431 1503 1543"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1543 1129 1727">в) обеспечение роста профессионально-квалификационного уровня персонала при незначительном снижении численности</td> <td data-bbox="1129 1543 1287 1727"></td> <td data-bbox="1287 1543 1503 1727"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1727 1129 1800">г) стабилизация оттока кадров с предприятия</td> <td data-bbox="1129 1727 1287 1800"></td> <td data-bbox="1287 1727 1503 1800"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1800 1129 1912">д) замещение вакантных рабочих мест за счет перераспределения персонала организации</td> <td data-bbox="1129 1800 1287 1912"></td> <td data-bbox="1287 1800 1503 1912"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1912 1129 1951">е) рост численности персонала</td> <td data-bbox="1129 1912 1287 1951"></td> <td data-bbox="1287 1912 1503 1951"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1951 1129 2063">ж) повышение эффективности использования трудовых ресурсов</td> <td data-bbox="1129 1951 1287 2063"></td> <td data-bbox="1287 1951 1503 2063"></td> </tr> </tbody> </table> <p>2. В каких ситуациях из представленных ниже необходимо</p>		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			ж) повышение эффективности использования трудовых ресурсов		
	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																									
ж) повышение эффективности использования трудовых ресурсов																									

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

	<p>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.</p> <p>2. Выберите правильный вариант ответа: «Под миграцией трудовых ресурсов принято понимать: а) пространственное перемещение людей из одних населенных пунктов в другие с переменной 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:</p> <p>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 качественные 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 рыночные 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 миграция 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.