

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
24.04.2024 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 18.04.2024 г.
8. Учебный год: 2025/2026 **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	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 производства 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		
		2 курс	ч., в форме ПП	...
Аудиторные занятия	14	14		
в том числе:	лекции	6	16	
	практические	8	8	
	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*
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	Специфика, механизмы и методы управления	1.2.1. Методы и механизмы управления персоналом организации с позиции производства ее трудовых	-

	<p>персоналом как формой трудовых ресурсов организации</p>	<p>ресурсов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ситуации и факторы простого (поддержание равновесия) и расширенного (развитие) воспроизводства трудовых ресурсов – разновидности кадровой политики 2. Методы воспроизводства трудовых ресурсов организации в единстве количественного и качественного аспектов 3. Механизм обеспечения воспроизводства трудовых ресурсов организации (государственный и рыночный). <p>1.2.2. Специфика этапов формирования и использования персонала организации с позиции воспроизводства трудовых ресурсов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подбор и найм персонала (количественный и качественный аспекты, механизмы) 2. Обеспечение сохранности и развития персонала 3. Обеспечение оплаты и стимулирования труда персонала с позиции воспроизводства трудовых ресурсов 	
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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Персонал организации как элемент трудовых ресурсов общества в современной системе спроса и предложения рабочей силы. 2. Роль трудовых ресурсов организаций в обеспечении занятости населения и замещении вакантных рабочих мест, в т. ч. в импортозамещении <p>3.2. Согласование интересов работодателей, персонала, государства и общества с учетом современных проблем рынка труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Работодатели и государство как субъекты воспроизводства трудовых ресурсов организаций 2. Взаимодействие организаций с государственной службой занятости и кадровыми агентствами. 	
1.4	<p>Государственная политика управления трудовыми ресурсами организаций</p>	<p>1.4.1. Современные особенности государственной политики управления трудовыми ресурсами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентация государственной политики управления трудовыми ресурсами организаций на повышение эффективности их формирования и использования. 	

		<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 персонала организации с позиции воспроизводства трудовых ресурсов</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	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 на эффективность</p> <p>3. Обеспечение согласованности государственного управления и рыночного</p>	-

		<p>регулирования формирования и использования трудовых ресурсов</p> <p>2.4.2.Усиление роли государства в управлении трудовыми ресурсами в современных условиях:</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.- https://studfile.net/preview/2462645/page:7/
3	Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин 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																								
<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" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">простое</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">расширенное</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>а) поддержание неизменной численности персонала</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>б) повышение квалификации персонала в рамках неизменной численности</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>в) обеспечение роста профессионально-квалификационного уровня персонала при незначительном снижении численности</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>г) стабилизация оттока кадров с предприятия</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>д) замещение вакантных рабочих мест за счет перераспределения персонала организации</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>е) рост численности персонала</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>ж) повышение эффективности использования трудовых ресурсов</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p>2. В каких ситуациях из представленных ниже необходимо</p>		простое	расширенное	а) поддержание неизменной численности персонала	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	б) повышение квалификации персонала в рамках неизменной численности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	в) обеспечение роста профессионально-квалификационного уровня персонала при незначительном снижении численности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	г) стабилизация оттока кадров с предприятия	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	д) замещение вакантных рабочих мест за счет перераспределения персонала организации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	е) рост численности персонала	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ж) повышение эффективности использования трудовых ресурсов	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	простое	расширенное																							
а) поддержание неизменной численности персонала	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
б) повышение квалификации персонала в рамках неизменной численности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
в) обеспечение роста профессионально-квалификационного уровня персонала при незначительном снижении численности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
г) стабилизация оттока кадров с предприятия	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
д) замещение вакантных рабочих мест за счет перераспределения персонала организации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
е) рост численности персонала	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
ж) повышение эффективности использования трудовых ресурсов	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							

	<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 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:</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.