МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность «Управление персоналом в органах
государственной и муниципальной власти»

(с дополнительной квалификацией в сфере государственного и муниципального управления)

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Государственная кадровая политика

Рабочая программа дисциплины

Составитель:
к.г.н., доцент, доцент кафедры организационного развития Ю.В. Шпортько

Ответственный редактор
д.э.н., профессор, зав. кафедрой организационного развития Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
организационного развития
№ 8 от 25.03.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка 4
1.1. Цель и задачи дисциплины 4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций 4
2. Структура дисциплины 5
3. Содержание дисциплины 5
4. Образовательные технологии 6
5. Оценка планируемых результатов обучения 6
5.1. Система оценивания 6
5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине 7
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине 9
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 11
6.1 Список источников и литературы 11
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» 12
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы 12
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 12
8. О образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 12
9. Методические материалы 13
9.1. Планы семинарских. 13
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины 18

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование теоретических знаний и практических навыков у студентов в области государственной кадровой политики, управление занятостью населения, миграцией и профессиональной подготовкой.

Задачи дисциплины:

- изучение основных научных подходов к пониманию процессов в государственной кадровой политике и сфере занятости населения;
- изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами;
- приобретение обучающимися навыков исследования государственной кадровой политики, а также разработки и реализации мероприятий в области обеспечения социальных и трудовых гарантий работников.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	**Индикаторы компетенций** (код и наименование)	**Результаты обучения**
ПК - 1 - Способен организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом, в т.ч. в органах государственной и муниципальной власти	ПК-1.2 - Анализирует рынок труда	**Знать:** − состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости, **Уметь:** − проводить анализ трудовых ресурсов и рынка труда **Владеть:** − навыками рационального использования трудовых ресурсов;
ПК-4 - Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления	ПК-4.1 - Понимает и анализирует направления и тенденции развития системы государственного и муниципального управления	**Знать:** − направления и тенденции развития государственной кадровой политики, **Уметь:** - анализировать направления и тенденции развития государственной кадровой политики, **Владеть:** - навыками анализа государственной кадровой политики;

1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Государственная кадровая политика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана, дисциплина по выбору.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
5	Лекции	**8**
5	Семинары/лабораторные работы	**16**
	Всего:	**24**

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Сущность и понятие государственной кадровой политики	Понятие государственная кадровая политика. Суть государственной кадровой политики. Цели и задачи государственной кадровой политики. Аспекты развития трудового потенциала страны, которые регулирует государство. Объект государственной кадровой политики. Правовые основы государственной кадровой политики. Профессиональные стандарты.
2.	Трудовые ресурсы и рынок труда	Основные понятия: население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал. Основные категории населения, входящего в состав трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов. Понятие рынка труда. Формирование спроса и предложения на рабочую силу. Классификация рынков труда. Сегментация рынка труда. Прогнозирование рынка труда. Управление рынком труда

3.	Государственная демографическая политика, как часть государственной кадровой политики	Понятие и суть демографической политики РФ. Воспроизводство трудовых ресурсов. Приоритеты демографической политики. Миграция и расселение. Укрепление семьи и стимулирование рождаемости. Укрепление здоровья и увеличение продолжительности жизни населения.
4.	Государственная политика в области занятости, как часть государственной кадровой политики	Цели государственной политики в области занятости. Основные направления государственного регулирования занятости. Активные и пассивные методы регулирования занятости. Федеральная служба занятости. Роль малого и среднего бизнеса в развитии трудового потенциала.
5.	Государственная политика в сфере образования и развития трудового потенциала, как часть государственной кадровой политики	Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации". Роль выбора профессии и уровня профессионализма в достижении жизненного успеха личности. Цели национального проекта РФ «Образование», федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» «Социальные лифты для каждого». Роль национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» в развитии цифровой грамотности населения.
6.	Государственная политика в области культуры, как часть государственной кадровой политики.	Цели государственной культурной политики. Планируемые результаты реализации государственной культурной политики. Указ Президента РФ "Об утверждении Основ государственной культурной политики".
7.	Механизмы реализации государственной кадровой политики	Институциональные комплексы, регулирующие кадровый потенциал современного российского общества: властно-регулирующий комплекс, социально-экономический комплекс, социокультурный комплекс. Форматы регулирования кадрового потенциала.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль:		
Оценка работы на семинаре	5 баллов	30 баллов
Доклад на семинаре	15 баллов	15 баллов
Эссе	15 баллов	15 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация - зачет	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)	100 баллов	100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	**Традиционная шкала**		**Шкала ECTS**
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-1 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-2 балл).

При оценке научных докладов учитывается

- полнота и точность раскрытия исследования, правильное определение объекта и предмета исследования (0-5)
- степень структурированности материала и научности изложения (0-10)

При оценке эссе учитывается

- полнота и точность раскрытия исследования, правильное определение объекта и предмета исследования (0-10)
- степень структурированности материала и научности изложения (0-5)
- оформление работы (наличие введения, заключения, основных разделов, списка литературы) (0-5)

Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:
- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10-13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17-20 баллов).

Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	**Оценка по дисциплине**	**Критерии оценки результатов обучения по дисциплине**
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворите льно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для дискуссии на семинарах приведены в п. 9.1

Примерная тематика докладов

1. Система организации профессиональной подготовки и переподготовки безработных.
2. Оценка уровня безработицы в России в целом и в регионах.
3. Молодежные правительства России.
4. Движение WorldSkills
5. Кадровая политика РФ в отношении инвалидов.

6. Утечка квалифицированных кадров и ученых.
7. Проблемы миграции в РФ.
8. Решение проблем стимулирование рождаемости и укрепление семьи в РФ.
9. Программы укрепление здоровья и увеличение продолжительности жизни населения.
10. Проект «Лидеры России».
11. Федеральный проект «Успех каждого ребенка».
12. Федеральный проект «Современная школа».
13. Федеральный проект «Поддержка семей, имеющих детей».
14. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда».
15. Федеральный проект «Молодые профессионалы».
16. Федеральный проект «Социальные лифты для каждого».

Примерная тематика эссе

1. Система управления занятостью в регионе.
2. Управление рынком труда.
3. Обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест в регионе.
4. Воспроизводство трудовых ресурсов.
5. Программы занятости для отдельных категорий граждан.
6. Национальный проект «Образование».
7. Проблемы трудовой миграции в России.
8. Цели и планируемые результаты реализации государственной культурной политики.

Вопросы к зачету

1. Понятие и суть государственной кадровой политики.
2. Цели и задачи государственной кадровой политики.
3. Аспекты развития трудового потенциала страны, которые регулируются государством.
4. Объект государственной кадровой политики.
5. Правовые основы государственной кадровой политики.
6. Понятия: население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал. Структура трудовых ресурсов.
7. Понятие рынка труда. Формирование спроса и предложения на рабочую силу.
8. Сегментация рынка труда.
9. Прогнозирование рынка труда.
10. Понятие и суть демографической политики РФ.
11. Воспроизводство трудовых ресурсов.
12. Приоритеты демографической политики.
13. Миграция и расселение.
14. Укрепление семьи и стимулирование рождаемости.
15. Укрепление здоровья и увеличение продолжительности жизни населения.
16. Цели государственной политики в области занятости.
17. Активные и пассивные методы регулирования занятости.
18. Федеральная служба занятости.
19. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации".
20. Федеральный проект «Успех каждого ребенка».
21. Федеральный проект «Современная школа».
22. Федеральный проект «Поддержка семей, имеющих детей».

23. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда».
24. Федеральный проект «Молодые профессионалы».
25. Федеральный проект «Социальные лифты для каждого».
26. Цели государственной культурной политики.
27. Планируемые результаты реализации государственной культурной политики.
28. Институциональные комплексы, регулирующие кадровый потенциал современного российского общества.
29. Форматы регулирования кадрового потенциала.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Источники

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. – М.: Юрид. 1. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12.12.1993] (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. Версия Проф [Электронный ресурс]. - Электрон.дан. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : http://www.consultant.ru/.
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : http://www.consultant.ru/.

Литература

Основная литература

1. *Кязимов, К. Г.* Рынок труда и занятость населения : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520526
2. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511492
3. Государственная политика и управление. Уровни и технологии : учебник для вузов / А. П. Альгин [и др.] ; под редакцией Л. В. Сморгунова. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 484 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06763-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516039

Дополнительная литература

4. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510775
5. Карпов, А. В. Развитие инновационных механизмов программно-целевого

планирования государственной политики в сфере образования : монография / А. В. Карпов, Ю. А. Карпова. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. — 448 с. - ISBN 978-5-394-03310-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1449617
6. Федорченко, С. Н. Государственная кадровая политика в Советском Союзе и современной России: политико-философский анализ : монография / С.Н. Федорченко. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 154 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/monography_590c76247008b8.42178211. - ISBN 978-5-16-012854-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/10690314.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: https://liber.rsuh.ru/ru/bases

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. О образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских.

Семинар 1 Сущность и понятие государственной кадровой политики

Вопросы для обсуждения

1. Необходимость государственной кадровой политики.
2. Регулирование государством развития трудового потенциала страны.
3. Правовые основы государственной кадровой политики.

4. Профессиональные стандарты как инструмент регулирования качества трудового потенциала

Семинар 2 Трудовые ресурсы и рынок труда

Задача 1

Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 тыс. человек, среди них численность инвалидов I и II группы трудоспособного возраста – 10 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. человек.

Задача 2

Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 30 тыс. человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, – 22 тыс. человек; а число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс. человек.

Задача 3

Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. человек.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в экономике 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. человек пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года, общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Вопросы для обсуждения

1. Факторы, влияющие на формирование численности и состава трудовых ресурсов.
2. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов, их особенности в современной России.
3. Государственное регулирование обмена рабочей силы.
4. Факторы, влияющие на использование трудовых ресурсов в современных условиях (вынужденная миграция, глобализация и др.).
5. Зависимость численности трудовых ресурсов общества от естественного движения населения.
6. Показатели использования трудовых ресурсов.
7. Современные подходы к регулированию рынка труда и занятости.
8. Отличие рынка труда от рынков других ресурсов.
9. Механизм рынка труда.
10. Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда.
11. Конкуренция на рынке труда.
12. Утечка квалифицированных кадров и ученых.

Семинар 3 Государственная демографическая политика, как часть государственной кадровой

Задание

Определите изменение и темпы прироста основных показателей, характеризующих миграционную ситуацию в Российской Федерации. Заполните аналитическую таблицу основных показателей миграционной ситуации.

Таблица

Основные показатели деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации (по данным Министерства внутренних дел РФ)

Основные показатели по миграционной ситуации	2021 год	2022 год	Изменение количества, чел.	Темп прироста, %
Оформлено разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, всего, в т.ч.	93 031	95 328		
высококвалифицированным специалистам	46 691	32 717		
квалифицированным специалистам	6 830	8 895		
Оформлено патентов иностранным гражданам и лицам без гражданства	2 221 826	2 059 964		
Всего поступило уведомлений о заключении трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность, в т.ч.	1 673 342	2 085 973		
на основании разрешения на работу	67 515	64 900		
без разрешения на работу	705 447	789 160		
на основании патента	900 380	1 231 913		

Задание

Валовая миграция населения в районе за год составила 400 тыс. чел. Коэффициент интенсивности чистой миграции – 50 промилле. Определить среднегодовую численность населения района, если за год в район прибыло 200 тыс. чел.

Вопросы для обсуждения

1. Характеристика современного типа воспроизводства населения в России.
2. Кризисные явления в демографической ситуации в России: их причины и последствия. Проблемы старения и депопуляции в России.
3. Роль естественного движения населения в процессе воспроизводства.
4. Цели и основные направления демографической политики РФ, ее связь с политикой занятости населения.
5. Мобильность трудовых ресурсов и ее основные виды.
6. Влияние миграционных процессов на реализацию стадий воспроизводства трудовых ресурсов.
7. Миграционная политика и меры по организации миграционных процессов в РФ.
8. Прогнозные оценки формирования трудовых ресурсов в России.
9. Решение проблем стимулирование рождаемости и укрепление семьи в РФ.
10. Программы укрепление здоровья и увеличение продолжительности жизни населения.

11. Кадровая политика РФ в отношении инвалидов.

Семинар 4 Государственная политика в области занятости, как часть государственной кадровой политики

Задача 1
Занятое население страны составило 68,5 млн человек, а экономически активное – 73,96 млн человек.
Определить численность безработных и уровень безработицы в стране.
Задача 2
Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн человек) 0,05 млн человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн человек были трудоустроены.
Задача 3
Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения составляет 1 млн человек, официальный уровень безработицы – 2,5%.
Задача 4
Численность занятых – 90 млн человек, численность безработных – 10 млн человек. Месяц спустя из 90 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа безработных прекратили поиски работы.
Определите:
а) численность занятых;
б) численность безработных;
в) фактический уровень безработицы.
Задача 5
Ситуация на национальном рынке труда характеризуется следующими данными: численность экономически активного населения – 74 млн человек; уровень фактической безработицы составил 7,7% экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы – 2,7%; число вакантных рабочих мест – 350 тыс.; 1,9 млн человек находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн человек были переведены на сокращенную рабочую неделю.
Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы, уровень регистрируемой безработицы, а также напряженность на рынке труда (Коэффициент напряженности на рынке труда – показывает какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учёте в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, т.е. определяется соотношение спроса и предложения на рабочую силу)

Вопросы для обсуждения
1. Основных направления государственного регулирования занятости.
2. Отличия гибких форм занятости от стандартных.
3. Активные и пассивные методы регулирования занятости.
4. Государственные программы по увеличению занятости.
5. Цели и функции федеральной службы занятости.
6. Роль малого и среднего бизнеса в развитии трудового потенциала.
7. Система организации профессиональной подготовки и переподготовки безработных.

Семинар 5 Тема: Государственная политика в сфере образования и развития

трудового потенциала, как часть государственной кадровой политики

1. Принципы декларируемые ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
2. Роль выбора профессии и уровня профессионализма в достижении жизненного успеха личности.
3. Проект «Лидеры России».
4. Федеральный проект «Успех каждого ребенка».
5. Федеральный проект «Современная школа».
6. Федеральный проект «Поддержка семей, имеющих детей».
7. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда».
8. Федеральный проект «Молодые профессионалы».
9. Федеральный проект «Социальные лифты для каждого».
10. Роль национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» в развитии цифровой грамотности населения.
11. Движение WorldSkills

Семинар 6 Тема: Государственная политика в области культуры, как часть государственной кадровой политики.

Вопросы для обсуждения

1. Цели государственной культурной политики. Указ Президента РФ "Об утверждении Основ государственной культурной политики".
2. Планируемые результаты реализации государственной культурной политики их влияние на трудовой потенциал страны.
3. Программы в сфере культурной политики.

Семинар 7 Тема: Механизмы реализации государственной кадровой политики

Вопросы для обсуждения

1. Властно-регулирующий комплекс, регулирующий кадровый потенциал современного российского общества,
2. Социально-экономический комплекс, регулирующий кадровый потенциал современного российского общества,
3. Социокультурный комплекс, регулирующий кадровый потенциал современного российского общества,
4. регулирования кадрового потенциала в формате общества в целом, региона и муниципального образования, отрасли, организации.

Приложение 1. Аннотация
рабочей программы дисциплины

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Государственная кадровая политика

Цель дисциплины – формирование теоретических знаний и практических навыков у студентов в области государственной кадровой политики, управление занятостью населения, миграцией и профессиональной подготовкой.

Задачи дисциплины:

- изучение основных научных подходов к пониманию процессов в государственной кадровой политике и сфере занятости населения;
- изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами;
- приобретение обучающимися навыков исследования государственной кадровой политики, а также разработки и реализации мероприятий в области обеспечения социальных и трудовых гарантий работников.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости,
- направления и тенденции развития государственной кадровой политики,

Уметь:

- проводить анализ трудовых ресурсов и рынка труда,
- анализировать направления и тенденции развития государственной кадровой политики,

Владеть:

- навыками рационального использования трудовых ресурсов,
- навыками анализа государственной кадровой политики.