

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

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

Управление трудовыми ресурсами

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.е.н., доцент, доцент кафедры организационного развития Е.Н. Таганова

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	7
5.1. Система оценивания	7
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	20

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование теоретических знаний у студентов в области процессов в сфере социально-трудовых отношений, происходящих в современном обществе и на рынке труда, об управлении трудовыми ресурсами и занятостью населения, а так же практических навыков рационального использования трудовых ресурсов.

Задачи дисциплины:

- изучение основных научных подходов к пониманию процессов, проходящих на рынке труда и в сфере занятости населения;
- изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами;
- приобретение обучающимися навыков исследования рынка труда, 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: – научные теории занятости населения, – состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости, Уметь: – проводить анализ трудовых ресурсов и рынка труда Владеть: – навыками рационального использования трудовых ресурсов; – навыками сбора информации для анализа рынка труда;
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: – методы управления трудовыми ресурсами регионов и государства в целом, Уметь: - анализировать направления и тенденции развития рынка труда регионов и государства в целом, Владеть: - навыками управления трудовыми ресурсами регионов и государства в целом;

1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана.

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.	Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	Основные понятия: население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал. Основные категории населения, входящего в состав трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов по методологии Международной организации труда. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
2.	Формирование и использование трудовых ресурсов	Факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов. Воспроизводство населения как основа воспроизводства трудовых ресурсов. Характеристика современного типа воспроизводства населения в России. Факторы, влияющие на формирование численности и состава трудовых ресурсов. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов. Обмен как фаза воспроизводства трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов, показатели использования трудовых ресурсов.
3.	Движение трудовых ресурсов	Демографическая и трудовая нагрузка как характеристика трудового потенциала общества. Естественное движение населения и трудовых ресурсов. Изменение социального статуса.

		Трудовая миграция населения. Причины, стадии и показатели миграции. Классификация миграции. Государственное регулирование миграционных процессов.
4.	Занятость населения: сущность, виды, формы, трактовки занятости	Сущность занятости и законодательное регулирование. Формы и виды занятости. Статус занятости. Уровень занятости. Эффективность занятости, ее характеристики. Государственные программы по увеличению занятости.
5.	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня	Типы безработицы, их классификация. Характеристика, причины возникновения, тенденции, продолжительность безработицы. Методы оценки и показатели безработицы. Естественная норма безработицы. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Социально-экономические последствия безработицы. Пособие по безработице. Службы занятости.
6.	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	Понятие рынка труда. Формирование спроса и предложения на рабочую силу. Классификация рынков труда. Сегментация рынка труда. Прогнозирование рынка труда. Конкурентоспособность организации на рынке труда.
7.	Управление трудовыми ресурсами на уровне государства и организации	Сущность и значение управления трудовыми ресурсами. Основные принципы и направления государственной политики в области обеспечения занятости населения. Механизм реализации мер государственной политики занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости, взаимосвязь с государственной службой занятости. Внутренний рынок труда организации. Социальные гарантии и компенсации.
8.	Государственная кадровая политика	Понятие государственная кадровая политика. Цели и задачи государственной кадровой политики. Правовые основы государственной кадровой политики. Направления государственной кадровой политики. Механизмы реализации государственной кадровой политики

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 балла	25 балла
Доклад на семинаре	15 баллов	15 баллов
Эссе	20 баллов	20 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 выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«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/ С	«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 выставляется 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	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

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. Программы обеспечения занятости на предприятии.
2. Система взаимодействия предприятия с органами службы занятости.
3. Информационное обеспечение службы занятости.
4. Регулирование трудового потенциала предприятия.
5. Политика обеспечения занятости на предприятии.
6. Взаимоотношения предприятий и органов службы занятости при организации общественных работ в регионе.

7. Система организации профессиональной подготовки и переподготовки безработных.
8. Оценка уровня безработицы в регионе.
9. Прогнозирование рынка труда в рыночной экономике.
10. Модель рынка труда в условиях мегаполиса.
11. Мероприятия по решению проблем безработицы для жителей небольших и средних городов.
12. Молодежные правительства России
13. Движение WorldSkills
14. Кадровая политика РФ в отношении инвалидов
15. Утечка квалифицированных кадров и ученых

Примерная тематика эссе

1. Система управления занятостью в регионе.
2. Обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест в регионе.
3. Организация рабочих мест для обеспечения трудоустройства и занятости граждан в условиях массового высвобождения.
4. Программы занятости для отдельных категорий граждан.
5. Национальный проект «Образование»
6. Проект «Лидеры России»
7. Проблемы трудовой миграции в России.
8. Федеральный проект «Успех каждого ребенка»

Вопросы к зачету

1. Трудовые ресурсы: основные понятия и их взаимосвязь.
2. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов.
3. Экономически активное население и экономически неактивное (пассивное) население: сущность, структура.
4. Показатели количественного состава населения и трудовых ресурсов.
5. Характеристики качественного состава населения и трудовых ресурсов.
6. Воспроизводство населения, как основа воспроизводства трудовых ресурсов: сущность, виды, режимы
7. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, основные фазы.
8. Сущность и формы движения трудовых ресурсов.
9. Миграция трудовых ресурсов: виды, причины, стадии.
10. Показатели миграции трудовых ресурсов.
11. Понятие, формы и виды занятости.
12. Основные трактовки занятости.
13. Понятие безработицы, классификация типов безработицы.
14. Показатели безработицы.
15. Допустимый уровень безработицы.
16. Социально-экономические последствия безработицы.
17. Сущность и основные элементы рынка труда.
18. Виды рынков труда в зависимости от степени развития рыночных отношений.
19. Структуризация рынка труда: региональная, демографическая, профессиональная.
20. Модели рынка труда: внешний и внутренний рынок труда.
21. Сегментация рынка труда.
22. Модели рынка труда по признаку конкуренции.
23. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.

24. Активная политика занятости: основные направления.
25. Пассивная политика занятости: основные направления.
26. Меры по развитию занятости в экономике.
27. Меры по развитию социально обоснованных видов "незанятости".
28. Государственная служба занятости: структура, задачи, права и обязанности.
29. Обеспечение занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите, квотирование рабочих мест.
30. Гарантии социальной и материальной поддержки при потере работы.
31. Понятие государственная кадровая политика
32. Цели и задачи государственной кадровой политики
33. Правовые основы государственной кадровой политики
34. Направления государственной кадровой политики
35. Механизмы реализации государственной кадровой политики

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>

Дополнительная литература

3. 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>

4. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510823>

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. Особенности 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, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских.

Семинар 1 Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория

Задание

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.

Задание

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. Сущность понятия «трудовые ресурсы».
2. Критерий трудоспособного возраста как основа выделения трудовых ресурсов в составе населения страны, региона.
3. Основные различия между понятиями «экономически активное население» и «экономически неактивное (пассивное) население».
4. Характеристики, определяющие качественные параметры трудовых ресурсов.
5. Социальные и экономические факторы, влияющие на численность и качественный состав трудовых ресурсов.

Семинар 2 Формирование и использование трудовых ресурсов

Задание.

Крупный промышленный регион, обладающий значительным экономический потенциалом: машиностроительное производство, добыча нефти и газа, производство электроэнергии и продуктов нефтепереработки, строительство. Интересы развития региона сфокусированы на модернизации и возобновлении деятельности ряда промышленных предприятий, расширении строительства жилья по программам социального найма, дальнейшее развитие сферы услуг. При этом, численность экономически активного населения к концу текущего года составила 1345,6 тыс. человек, из них 93,9% были заняты в экономике и 6,1% не имели доходного занятия, в том числе 0,9% экономически активного населения имели статус безработного. Удельный вес населения в различных возрастных группах:

- моложе трудоспособного возраста – 16,2%;
- в трудоспособном возрасте – 62,4%;
- старше трудоспособного возраста – 21,4%.

За прошедший год численность населения региона сократилась на 16,2 тыс. человек, из которых доля мужчин составила 45,60%, а женщин – 54,40%. При этом значительная доля смертности была, как и в предыдущие годы, связана с болезнями системы кровообращения – 52%, а также с несчастными случаями, травмами и отравлениями – 17,3%. Почти на 12 тыс. уменьшилось количество детей в возрасте от 0 до 15 лет, на 11,2 тыс. человек снизилась численность населения в трудоспособном возрасте, вместе с тем, почти на 5 тысяч выросло число граждан пенсионного возраста. По сравнению с предыдущим годом увеличился миграционный отток на 8% и составил 724 человека. В целом миграционная подвижность населения (как прибывших, так и убывших граждан) в этот период была довольно активной. Миграционный прирост населения региона обеспечивали, в основном, граждане стран СНГ – 73,5% из Узбекистана, Киргизии, Таджикистана, Украины и Азербайджана.

Оцените потенциал трудовых ресурсов, сформулируйте проблемы, которые могут повлиять на реализацию планов развития региона.

Вопросы для обсуждения

1. Характеристика современного типа воспроизводства населения в России.
2. Факторы, влияющие на формирование численности и состава трудовых ресурсов.
3. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов, их особенности в современной России.
4. Государственное регулирование обмена рабочей силы.
5. Источники и перспективы пополнения трудовых ресурсов в России.
6. Факторы, влияющие на использование трудовых ресурсов в современных условиях (вынужденная миграция, глобализация и др.).
7. Зависимость численности трудовых ресурсов общества от естественного движения населения.
8. Показатели использования трудовых ресурсов.

Семинар 3 Движение трудовых ресурсов: естественное, социальное и механическое

Задание

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

Таблица 3

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. Кризисные явления в демографической ситуации в России: их причины и последствия. Проблемы старения и депопуляции в России.
2. Роль естественного движения населения в процессе воспроизводства.
3. Цели и основные направления демографической политики РФ, ее связь с политикой занятости населения.
4. Мобильность трудовых ресурсов и ее основные виды.
5. Влияние миграционных процессов на реализацию стадий воспроизводства трудовых ресурсов.
6. Миграционная политика и меры по организации миграционных процессов в РФ.
7. Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда и занятость населения.
8. Характеристика основных миграционных потоков в современной России.
9. Прогнозные оценки формирования трудовых ресурсов в России.

Семинар 4 Занятость населения: сущность, виды, формы, трактовки занятости

Задание

В прошедшем году трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. чел., в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. чел., работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. чел. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. чел, учащиеся – 5,6 млн. чел, военнослужащие – 2,4 млн. чел, незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн. чел, в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. чел.

Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Вопросы для обсуждения

1. Социально-экономическая сущность занятости.
2. Отличия гибких форм занятости от стандартных.
3. Полная, продуктивная и эффективная занятость.
4. Статусы занятости для экономически активного населения.
5. Государственные программы по увеличению занятости.

Семинар 5 Тема: Безработица: основные понятия, типы, оценка уровня

Задание

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%.

Задание

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.

Задание

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. Факторы, влияющие на возникновение безработицы.
2. Влияние продолжительности безработицы на состояние трудового потенциала работника.
3. Экономические и социальные последствия безработицы.
4. Классификация безработицы.
5. Пособие по безработице.

Семинар 6 Тема: Рынок труда как регулятор занятости и безработицы

Задание

Рассчитать коэффициенты демографической нагрузки в 2016 – 2021 годах

Структура населения России (по состоянию на 1 января), тыс. чел.

Год	Общая численность населения	Численность населения трудоспособного возраста	Коэффициент демографической нагрузки (округлить до целого числа)
2022	145557	83227	
2021	146171	81881	
2020	146749	82678	
2019	146781	81362	
2018	146880	82264	
2016	146545	84199	

Сделайте вывод о состоянии демографической ситуации и ее влиянии на рынок труда (выбрать 1 из 3 ответов):

Задание

Рассчитать hh индекс в разрезе федеральных округов (заполнить табл. 5)

Таблица 5

Данные о количестве вакансий и резюме по федеральным округам

Федеральный округ	Кол-во вакансий	Кол-во резюме	hh индекс (округлить до десятых (один знак после запятой))
Центральный	305004	1795532	
Южный	79637	408917	
Приволжский	149103	719665	
Северо-Западный	105015	591570	
Северо-Кавказский	11099	68545	

Сибирский	104150	423568	
Дальневосточный	34880	124523	
Уральский	75641	330436	

Задание

Ситуация на рынке труда N-ой области в прошедший период характеризовалась следующими тенденциями:

- сокращение численности населения, сопровождавшееся увеличением доли молодежи, а также лиц старших возрастов при сокращении общей численности населения в трудоспособном возрасте;
 - рост спроса на рабочую силу со стороны предприятий всех форм собственности, формируемого за счет выбытия работников из организаций по различным причинам и лишь на 5% – за счет создания новых рабочих мест;
 - предложение рабочей силы превышает спрос на нее в среднем в 1,4 раза, хотя по некоторым профессиональным и должностным категориям, таким как учителя, квалифицированные рабочие, специалисты сельского хозяйства и другим, сложилась устойчивая трудодефицитная конъюнктура – спрос превышал предложение в 2-3 раза;
 - значительное снижение общего уровня безработицы (по методологии МОТ) с 7,9% до 5,8%;
 - уровень регистрируемой безработицы в среднем по области на конец периода составил 1,2%;
 - структура безработных граждан:
 - по полу – доля мужчин возросла до 30,1%;
 - по возрасту – доля молодежи сократилась на 4%;
 - по уровню образования – более чем в 2 раза выросла доля лиц, имеющих только полное среднее образование и не имеющих такового, которые составили на конец периода 41,6% из числа зарегистрированных безработных;
 - по продолжительности безработицы – уменьшилось количество безработных граждан, находившихся в статусе безработного до 4 месяцев, при этом значительно возросла доля лиц, охваченных длительной безработицей (на 16%).
 - стабильно избыточное предложение труда в сельской местности;
- растет поток мигрантов из других областей и государств СНГ;
- сохранение значительной территориальной дифференциация по уровню безработицы – от 0,9% в областном центре, до 15,4% в некоторых районах области;
 - увеличение доли безработных граждан, не имеющих квалификации, требуемой работодателями, а также отличающихся назкой трудовой мотивацией;
 - рост доли граждан относящихся к категориям, нуждающихся в особых мерах поддержки и содействия в поиске работы (инвалидов, женщин, воспитывающих детей в неполной семье, освобожденных из мест лишения свободы, молодежи, не имеющей профессионального образования, межтерриториальных мигрантов и др.), среди, обращающихся в службы занятости населения.

Вопросы для обсуждения

1. Современные подходы к регулированию рынка труда и занятости.
2. Отличие рынка труда от рынков других ресурсов.
3. Рынок труда, как категория, представляется как система отношений, возникающих по поводу купли и продажи рабочей силы.
4. Механизм рынка труда.
5. Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда.
6. Конкуренция на рынке труда.

Семинар 7 Тема: Управление трудовыми ресурсами на уровне государства и организации

Задание

Определите дополнительный спрос (ДС) на трудовые ресурсы в течение года и общий годовой спрос (ГС) на кадры по отраслям и в целом по хозяйству, если отраслевая структура занятости в хозяйстве города характеризуется следующими данными (тыс. чел.):

Отрасли	Чн	Сн	В	П	Чк
Промышленность	170	21,7	25	10	160
Строительство	70	11,3	10	3	65
Транспорт	30	5	6	–	25
Сфера услуг	125	6,5	3	2	130
Прочие	5	1,5	–	–	7
Итого:	400	46	44	15	387

Условные обозначения:

Чн – численность на начало года;

Сн – спрос на начало года;

В – количество высвобожденных в течение года;

П – из числа высвобожденных трудоустроено на тех же предприятиях, план;

Чк – численность на конец года, план.

Вопросы для обсуждения

1. Основная цель и направления государственного управления трудовыми ресурсами.
2. Формы и методы государственного регулирования, применяемые в области трудовых ресурсов.
3. Принципиальное отличие между активными и пассивными мерами государственной политики на рынке труда.
4. Механизм государственного регулирования в области оплаты труда.
5. Влияние механизма государственного регулирования рынка труда в России на социально-экономические процессы в стране.
6. Предназначение государственных служб занятости и коммерческих организаций, предоставляющих услуги по содействию в трудоустройстве.
7. Предназначение Международной организации труда и ее влияние на систему регулирования отношений занятости в конкретном государстве.
8. Меры государственной поддержки занятости, применяемые в социально ориентированных странах.

Семинар 8 Тема: Государственная кадровая политика

Вопросы для обсуждения

1. Сущность государственной кадровой политики.
2. Государственная демографическая политика.
3. Государственная политика в области занятости.
4. Государственная политика в сфере образования.
5. Государственная политика в области культуры.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление трудовыми ресурсами

Цель дисциплины – формирование теоретических знаний у студентов в области процессов в сфере социально-трудовых отношений, происходящих в современном обществе и на рынке труда, об управлении трудовыми ресурсами и занятостью населения, а так же практических навыков рационального использования трудовых ресурсов.

Задачи дисциплины:

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- научные теории занятости населения,
- состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости,
- методы управления трудовыми ресурсами регионов и государства в целом,

Уметь:

- проводить анализ трудовых ресурсов и рынка труда,
- анализировать направления и тенденции развития рынка труда регионов и государства в целом,

Владеть:

- навыками рационального использования трудовых ресурсов,
- навыками сбора информации для анализа рынка труда,
- навыками управления трудовыми ресурсами регионов и государства в целом.