

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

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**  
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

38.03.03 Управление персоналом

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

**«Управление персоналом и экономика бизнеса»**  
**(с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса)**

---

*Наименование специализации*

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.э.н., доцент Е.Н.Таганова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 8 от 25.03.2024

## Оглавление

1. Пояснительная записка .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1. Цель и задачи дисциплины .....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций: .....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
2. Структура дисциплины .....	4
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 и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	7
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение .....	13
6.1. Список источников и литературы .....	13
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины .....	13
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы .....	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	14
9. Методические материалы .....	15
9.1. Планы семинарских занятий. ....	15
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ .....	17
Приложение 1. Аннотация дисциплины .....	18

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у обучающихся системных представлений об управлении трудовыми ресурсами

Задачи дисциплины - изучить методики и овладеть навыками анализа рынка труда для эффективного управления трудовыми ресурсами

### 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 управления персоналом	ПК-1.2 Анализирует рынок труда	<b>Знать:</b> методы анализа рынка труда <b>Уметь:</b> анализировать рынок труда <b>Владеть:</b> навыками анализа рынка труда

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины), блока дисциплин учебного плана

## 2. Структура дисциплины

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

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
	Лекции	12
	Семинары	12
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов

## 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Трудовые ресурсы как социально-экономическая	Основные понятия: население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал.

	категория	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.
4.	Занятость населения	Сущность занятости и законодательное регулирование. Формы и виды занятости. Статус занятости. Уровень занятости. Эффективность занятости, ее характеристики.
5.	Безработица как социально-экономическое явление	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.
6.	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	Понятие рынка труда. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. Формирование спроса и предложения на рабочую силу. Классификация рынков труда. Внутренний и внешний рынок 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 организации по обеспечению занятости, взаимосвязь с государственной службой занятости. Внутренний рынок труда организации. Социальные гарантии и компенсации.

#### 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

##### 5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Опрос, участие в дискуссии на семинаре (7 тем)	3 балла	21 балл
- Тестирование	10 баллов	10 баллов
- Доклад	8 баллов	8 баллов
Выполнение практического задания	3 балла	21 балл
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

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

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	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.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ С	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».
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ 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	неудовлет- ворительно/ 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 семинарских занятиях приведены в п.9*

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 3 балла):

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала).

При оценивании доклада учитывается:

- доклад представлен, содержание полностью соответствует заявленной тематике, логична последовательность изложения материала, выводы обоснованы, использована

актуальная литература по теме и привлечен современный российский и/или международный опыт (5 баллов),

- доклад представлен, содержание соответствует теме, выводы логичны, но не подтверждены опытом, ограниченный список литературы (4 балла),

- доклад представлен, содержание соответствует теме, однако имеются недочеты, например, неточное использование терминологии, нарушение логической последовательности изложения материала, необоснованность части выводов (3 балла),

- доклад представлен, содержание соответствует заявленной теме, однако имеются серьезные недочеты, например, рассмотрены не все аспекты темы, ошибки в использовании терминологии, отсутствие логично обоснованных выводов (2 балла),

- доклад не представлен, либо представлен и более чем на 30% является недобросовестным копированием, либо представлен и полностью не соответствует заявленной теме (0 баллов).

При оценивании практического задания учитывается:

- обучающийся выполнил практическое задание правильно в полном объеме (3 балла);

- обучающийся выполнил практическое задание, но есть 2–3 недочета (2 балла);

- обучающийся выполнил практическое задание, но не в полном объеме (1 балл);

- обучающийся не выполнил практическое задание (0 баллов).

#### Пример теста

1. К трудовым ресурсам страны относятся:

А. Женщины от 16 до 55 лет

Б. Учащиеся и студенты

В. Мужчины от 16 до 60 лет

Г. Люди старше и моложе трудоспособного возраста, занятые в общественном производстве

Д. Пенсионеры

2. В основе формирования трудовых ресурсов учитываются:

А. показатели естественного движения населения: рождаемость и смертность

Б. ожидаемая продолжительность жизни населения

В. уровень занятости

Г. средний уровень дохода на душу населения

Д. уровень жизни

3. Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется как:

А. разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода

Б. разность между численностью экономически активного населения на начало и конец рассматриваемого периода

В. прирост мигрантов

Г. разность между экономически активным и экономически неактивным населением

4. Темп роста трудовых ресурсов определяется как:

А. отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в начале данного периода к их величине в конце периода

Б. отношение абсолютного прироста численности трудовых ресурсов за период к их величине в начале периода

- В. разность ресурсов
- Г. отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода

5. Естественное движение трудовых ресурсов характеризуется:

- А. вступлением людей в трудоспособный возраст
- Б. совершеннолетием
- В. вступлением людей в трудоспособный возраст и выбытием из него вследствие естественного старения или инвалидности
- Г. выбытием людей из трудового возраста вследствие естественного старения или инвалидности.

6. Социальное движение трудовых ресурсов:

- А. выражает процесс изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, — в группы работников умственного труда
- Б. смену социального статуса
- В. означает и смену приложения места труда и перемену места жительства
- Г. выбытием людей из трудового возраста вследствие естественного старения или инвалидности

7. Территориальное движение трудовых ресурсов:

- А. выражает процесс перемещения граждан, связанный с изменением их экономических интересов
- Б. выражает процесс изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, — в группы работников умственного труда
- В. миграционные процессы
- Г. означает смену приложения места труда и перемену места жительства.

8. Использование трудовых ресурсов -это:

- А. распределение трудовых ресурсов по различным критериям, эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата
- Б. распределение трудовых ресурсов по различным критериям
- В. заключение контракта
- Г. эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата.

9. Занятость — это

- А. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;
- Б. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;
- В. потребность, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;
- Г. деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход.

10. Рынок труда –это:

- А. Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства
- Б. Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации,

поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)

В. Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

### Примеры практических заданий

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

*Исходные данные.* Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел., прибыло из других областей 90 тыс. чел, вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. чел. пенсионного возраста, перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. чел. трудоспособного возраста, 15 тыс. пенсионеров перестали работать, выбыло в другие регионы 75 тыс. чел трудоспособного возраста.

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

*Исходные данные.*

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.

*Задание.* Определите уровень занятости трудовых ресурсов в экономике, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

*Исходные данные.*

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.

*Задание.* Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

*Исходные данные.* В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4800	7000

*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.

Примерная тематика докладов

1. Трудовые ресурсы: понятие, сущность, классификация.
2. Трудовые ресурсы: структура, количественные показатели.
3. Основные теории и принципы управления трудовыми ресурсами.
4. Основные теории миграции трудовых ресурсов.
5. Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития.
6. Миграция: виды, тенденции развития.
7. Проблемы воспроизводства трудовых ресурсов.
8. Проблемы эффективного использования трудовых ресурсов.
9. Рынок труда: состояние, тенденции развития
10. Виды занятости: классификация, характеристика
11. Развитие альтернативных форм занятости в современных условиях
12. Сравнительный анализ традиционных и альтернативных форм занятости.
13. Модель рынка труда в условиях мегаполиса.
14. Решение проблем безработицы для жителей небольших и средних городов.
15. Обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест в регионе.

## 16. Проблема рационального использования трудовых ресурсов.

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

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. Допустимый уровень безработицы.
15. Социально-экономические последствия безработицы.
16. Сущность и основные элементы рынка труда.
17. Виды рынков труда в зависимости от степени развития рыночных отношений.
18. Структуризация рынка труда: региональная, демографическая, профессиональная.
19. Модели рынка труда: внешний и внутренний рынок труда.
20. Сегментация рынка труда.
21. Модели рынка труда по признаку конкуренции
22. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
23. Государственная служба занятости: структура, задачи, права и обязанности.

**6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины****6.1 Список источников и литературы****Источники**

1. 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/>.

**Литература****Основная**

1. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 284 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003651-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1836627>
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

1. Рынок труда: учебно-практическое пособие / авт.-сост. Т. Ю. Калошина, А. В. Черепанов ; Новосиб. гос. аграр. ун-т, Фак. экономики и управления. - Новосибирск : ИЦ НГА «Золотой колос», 2019. - 265 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1461085>
2. 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.r](http://www.rusneb.ru)  
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
 Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://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. Обеспечение 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 / практических/ занятий

#### Тема 1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория

##### Вопросы для обсуждения

1. Трудовые ресурсы: понятие, состав
2. Экономически активное и экономически неактивное население: сущность, структура.
3. Количественные и качественные показатели трудовых ресурсов.

### Контрольные вопросы

1. Дайте определение термина «трудовые ресурсы».
  2. Дайте определение термина «рабочая сила».
  3. Дайте определение термина «трудовой потенциал».
  4. Охарактеризуйте взаимосвязь и различия понятий «население», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал».
  5. Какие категории населения входят в состав трудовых ресурсов?
  6. Как характеризуется структура трудовых ресурсов по методологии Международной организации труда?
  7. Перечислите количественные характеристики трудовых ресурсов.
- Перечислите качественные характеристики трудовых ресурсов

## **Тема 2. Формирование и использование трудовых ресурсов**

### Вопросы для обсуждения

1. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, основные фазы.
2. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов.
3. Использование трудовых ресурсов: формы, показатели

### Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «воспроизводство трудовых ресурсов».
2. Какие факторы влияют на численность трудовых ресурсов?
3. Охарактеризуйте влияние воспроизводства населения на воспроизводство трудовых ресурсов.
4. Какие типы воспроизводства населения существуют?
5. Что такое распределение трудовых ресурсов?
6. Что такое перераспределение трудовых ресурсов?
7. Охарактеризуйте причины и способы перераспределения трудовых ресурсов.
8. Какие показатели существуют для оценки использования трудовых ресурсов?

## **Тема 3. Движение трудовых ресурсов**

### Вопросы для обсуждения

1. Сущность и формы движения трудовых ресурсов.
2. Миграция трудовых ресурсов: виды, причины, стадии.
3. Показатели миграции трудовых ресурсов.

### Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «демографическая нагрузка».
2. Сформулируйте определение понятия «трудовая нагрузка».
3. Что такое естественное движение населения?
4. В чем заключаются причины движения трудовых ресурсов?
5. Сформулируйте определение понятия «миграция».
6. Перечислите причины трудовой миграции населения.
7. Какие виды миграции населения существуют?
8. Охарактеризуйте стадии миграции.
9. По каким показателям оценивают уровень миграции?
10. Какие виды миграции существуют?

## **Тема 4. Занятость населения**

### Вопросы для обсуждения

1. Занятость населения: понятие, формы, виды занятости
2. Методы государственного регулирования занятости населения.
3. Показатели оценки уровня занятости населения.

#### Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «занятость населения».
2. Охарактеризуйте нормативно-правовое обеспечение системы занятости населения.
3. Какие формы занятости населения существуют?
4. Перечислите основные виды занятости населения.
5. Чем обусловлено распространение альтернативных форм занятости?
6. Как определить уровень занятости населения?
7. Охарактеризуйте основные показатели оценки уровня занятости населения.

### **Тема 5. Безработица как социально-экономическое явление**

#### Вопросы для обсуждения

1. Безработица: понятие, типы, причины возникновения.
2. Методы оценки и показатели безработицы
3. Социально-экономические последствия безработицы

#### Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «безработица».
2. Какие формы безработицы существуют?
3. Перечислите типы безработицы.
4. Чем обусловлено возникновение безработицы?
5. Какие методы оценки безработицы существуют?
6. Что такое уровень безработицы?
7. Охарактеризуйте основные показатели оценки уровня безработицы.
8. Что такое естественная норма безработицы?
9. Охарактеризуйте социально-экономические последствия безработицы.

### **Тема 6: Рынок труда как регулятор занятости и безработицы**

#### Вопросы для обсуждения

1. Сущность и основные элементы рынка труда.
2. Виды рынков труда: классификация, характеристика
3. Модели рынка труда: классификация, характеристика
4. Влияние рынка труда на управление персоналом в организации.

#### Контрольные вопросы

1. Дайте определение термина «рынок труда».
2. Раскройте сущность понятия «рынок труда».
3. Охарактеризуйте основные элементы рынка труда.
4. Кто является участниками рынка труда?
5. На какие виды подразделяются рынки труда в зависимости от степени развития рыночных отношений?
6. Что такое структуризация рынка труда?
7. Охарактеризуйте основные показатели регионального рынка труда.
8. Охарактеризуйте основные показатели профессионального рынка труда.
9. Какие существуют модели рынка труда?
10. Что такое внешний рынок труда?

11. Что такое внутренний рынок труда?
12. Охарактеризуйте модели рынка труда по признаку конкуренции.

## **Тема 7. Управление трудовыми ресурсами на уровне государства и организации**

### Вопросы для обсуждения

1. Основные принципы и направления государственной политики в области обеспечения занятости населения.
2. Социальные гарантии и компенсации.
3. Механизм реализации мер государственной политики занятости.

### Контрольные вопросы

1. Сформулируйте основные принципы государственной политики в области обеспечения занятости населения.
2. Какие существуют направления государственной политики в области обеспечения занятости населения.
3. Что такое социальные гарантии?
4. Перечислите основные виды социальных гарантий.
5. Что такое социальные компенсации?
6. Какие виды социальных компенсаций существуют?
7. Охарактеризуйте механизм реализации мер государственной политики занятости.

## **9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

### *Подготовка докладов и презентаций*

Письменная работа состоит из двух частей: презентации и доклада. Презентация может быть представлена в программе Microsoft Power Point. Началом работы над докладом является выбор темы и определение задач исследования. Выбор темы зависит от личной заинтересованности обучающегося.

Подготовка к работе начинается с ознакомления с имеющейся литературой и источниками по избранной теме исследования. Большую помощь в определении степени разработки научной проблемы оказывают справочные издания (энциклопедии, словари, справочники, электронные ресурсы, библиографические указатели и др.), с просмотра которых следует начинать работу по составлению списка источников и литературы по теме работы. Затем обучающийся обращается непосредственно к литературе, которая содержит наиболее общий и полный обзор современного состояния данной проблемы, и знакомится со всей имеющейся литературой и источниками по теме, отбирая среди них необходимые, по мнению обучающегося, для раскрытия целей и задач семинарского доклада-презентации.

Работа имеет определенную структуру, обязательными частями которой является: 1) титульный лист, 2) оглавление, 3) цели задачи, 4) разделы, 5) заключение, 6) список используемых источников и литературы.

Титульный лист является первым листом слайда, в нем последовательно указывается название ведомства (министерства) и института, факультет, курс, фамилия студента, тема доклада, фамилия научного руководителя (преподавателя), место и год написания.

Оглавление (содержание) помещается за титульным листом, в нем должны быть указаны названия всех разделов (тем). Далее обязательно указать цель и задачи работы. Затем основная часть работы. Следующим пунктом необходимо представить заключение. Последний слайдом является список использованных источников и литературы

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений об управлении трудовыми ресурсами

Задачи дисциплины: изучить методики и овладеть навыками анализа рынка труда для эффективного управления трудовыми ресурсами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы анализа рынка труда

Уметь:

- анализировать рынок труда

Владеть:

- навыками анализа рынка труда