

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГАОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра управления персоналом

## **УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**38.03.03 Управление персоналом**

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

**Управление персоналом организации**

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очная, очно-заочная,*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

*Управление трудовыми ресурсами*

Рабочая программа дисциплины  
Составитель: к.э.н., доцент Е.Н. Таганова

УТВЕРЖДЕНО  
Протокол заседания кафедры  
управления персоналом

№ 6 от 04.12.2025

## 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.....	6
4. Образовательные технологии.....	7
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. Особенности 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.....	19

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

**Целью дисциплины** является подготовка обучающихся, имеющих представление о происходящих в современном обществе процессах в сфере социально-трудовых отношений, изменениях, происходящих на рынке труда, о современных подходах к управлению трудовыми ресурсами и занятостью населения, а также приобретению навыков обеспечения занятости на предприятиях и в организациях, рационального использования трудовых ресурсов, адаптации персонала к условиям рынка и решения задачи сохранения персонала и взаимодействия с органами службы занятости.

#### **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;
- освоение методов анализа и 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

<b>Компетенция</b>  (код и наименование)	<b>Индикаторы компетенций</b>  (код и наименование)	<b>Результаты обучения</b>
ПК - 1 - Способность организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом	ПК-1.2 - Анализирует рынок труда	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– научные теории занятости населения;</li><li>– состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости.</li><li>– методы оценки эффективности программ развития трудовых ресурсов.</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– проводить анализ рынка труда;</li><li>– решать задачи сохранения трудового потенциала и адаптации персонала к условиям рынка труда;</li><li>– организовывать взаимодействие с органами службы занятости.</li></ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками в области обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов;</li><li>– навыками сбора информации для анализа рынка труда;</li></ul>

### 1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

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

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Экономика труда, Основы управления персоналом, Трудовое право.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: Управление персоналом в различных отраслях экономики.

## 2. Структура дисциплины

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

### Структура дисциплины для очной 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	18
5	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 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
6	Лекции	8
6	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.
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.
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.
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	Сущность и значение управления трудовыми ресурсами.

	и организации	<p>Основные принципы и направления государственной политики в области обеспечения занятости населения. Механизм реализации мер государственной политики занятости.</p> <p>Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости, взаимосвязь с государственной службой занятости.</p> <p>Внутренний рынок труда организации.</p> <p>Социальные гарантии и компенсации.</p>
--	---------------	--

#### 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:		
Доклад на семинаре	15 баллов	30 баллов
Эссе	30 баллов	30 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 оценке научных докладов (эссе) учитывается:

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

### Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен после соответствующей подготовки ответить на 2 вопроса теоретического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание освоено не полностью, знание материала носит фрагментарный характер, имеются явные ошибки в ответе (до 5 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (от 6 до 10 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов (от 11 до 15 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по оригинальному плану, обоснован, дается ссылка на источники (от 16 до 20 баллов).

<b>Баллы/ Шкала ECTS</b>	<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
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

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
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. 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».</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. 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.</p>

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

#### Примерная тематика докладов и эссе

1. Система управления занятостью в регионе.
2. Программа обеспечения занятости на предприятии.

3. Система взаимодействия предприятия с органами службы занятости.
4. Информационное обеспечение службы занятости.
5. Обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест в регионе.
6. Регулирование трудового потенциала предприятия.
7. Политика обеспечения занятости на предприятии.
8. Взаимоотношения предприятий и органов службы занятости при организации общественных работ в регионе.
9. Система организации профессиональной подготовки и переподготовки безработных.
11. Организация рабочих мест для обеспечения трудоустройства и занятости граждан в условиях массового высвобождения.
12. Оценка уровня безработицы в регионе.
13. Прогнозирование рынка труда в рыночной экономике.
14. Программы занятости для отдельных категорий граждан.
16. Модель рынка труда в условиях мегаполиса.
17. Мероприятия по решению проблем безработицы для жителей небольших и средних городов.

### **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.

## **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 среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 214 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15660-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589119>
2. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583465> Кибанов, А. Я.
3. 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.ru/catalog/product/1836627>

##### **Дополнительная литература**

4. Рынок труда социально уязвимых категорий населения: потенциал, новые тренды и проблемы регулирования : монография / О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева, Л.В. Санкова [и др.] ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. О.В. Забелиной. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 307 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2141609. - ISBN 978-5-16-019872-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2141609>
5. 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. —

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](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. 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, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских.**

#### **Семинар 1**

**Тема: Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория**

##### **Задание.**

1. 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.

Постановка задачи. 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**

#### **Тема: 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**

**Тема: Движение трудовых ресурсов: естественное, социальное и механическое**

#### **Цель и задачи проведения занятия**

#### **Задание**

Валовая миграция населения в районе за год составила 250 тыс. чел. Коэффициент интенсивности чистой миграции – 50 промилле. Определить среднегодовую численность населения района, если за год в район прибыло 150 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**

**Тема: Занятость населения: сущность, виды, формы, трактовки занятости**

#### **Цель и задачи проведения занятия**

#### **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.

## Семинар 5

### Тема: Безработица: основные понятия, типы, оценка уровня

#### Задание

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

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

#### 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.

## Семинар 6

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

#### 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 низкой 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
<b>Итого:</b>	<b>400</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>387</b>

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.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Управление трудовыми ресурсами

**Целью дисциплины** является подготовка обучающихся, имеющих представление о происходящих в современном обществе процессах в сфере социально-трудовых отношений, изменениях, происходящих на рынке труда, о современных подходах к управлению трудовыми ресурсами и занятостью населения, а также приобретению навыков обеспечения занятости на предприятиях и в организациях, рационального использования трудовых ресурсов, адаптации персонала к условиям рынка и решения задачи сохранения персонала и взаимодействия с органами службы занятости.

**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;
- освоение методов анализа и 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 оценки эффективности программ развития трудовых ресурсов.

**Уметь:**

- проводить анализ рынка труда;
- решать задачи сохранения трудового потенциала и адаптации персонала к условиям рынка труда;
- организовывать взаимодействие с органами службы занятости.

**Владеть:**

- навыками в области обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов;
- навыками сбора информации для анализа рынка труда;