

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 27.02.2026 15:29:28

Уникальный идентификатор доку

6b5279da4e034bfff679172803da5b7150c09d

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет

Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано

деканом экономического факультета

« 21 » марта 2025 г.

/Фонина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Управление трудовыми ресурсами региона

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль:

Государственная и муниципальная служба

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета

Протокол «21» марта 2025 г. № 6

Председатель УМКом

/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой

государственных закупок, менеджмента
и государственного управления

Протокол от «06» марта 2025 г. № 8

Зав. кафедрой

/Трифимовская А.В./

Москва

2025

Автор-составитель:
Кандидат экономических наук, доцент Истратий А.Ю.

Рабочая программа дисциплины «Управление трудовыми ресурсами региона» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 13.08.2020 г. № 1016.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	3
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	3
3. Объем и содержание дисциплины	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	7
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	14
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	21
7. Методические указания по освоению дисциплины	22
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	22
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	22

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является освоение теоретических основ и получение практических навыков по основным направлениям деятельности на рынке труда.

Задачи дисциплины:

- организационно-управленческая деятельность
 - формирование современной системы управления трудовыми ресурсами и обеспечения конкурентоспособности;
 - оценка воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления;
- информационно-аналитическая деятельность
 - владение средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления;
 - анализ финансовой отчетности и принятие обоснованных кадровых решений;

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

СПК-2. Способен применять навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

СПК-6. Способен контролировать качество управленческих решений и осуществление административных процессов, оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Данная учебная дисциплина представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин «Введение в специальность», «Деловые коммуникации в государственном и муниципальном управлении», «Теория управления».

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами региона» относится к практическим дисциплинам, знание которой необходимо для подготовки кадров в сфере хозяйственной и, в первую очередь, деятельности в органах государственного и муниципального управления, с учетом того, что область профессиональной деятельности бакалавров включает: организации любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные), в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня в различных службах аппарата управления, а объектами профессиональной деятельности бакалавров являются процессы управления организациями различных организационно-правовых форм.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108 (100) ¹
Контактная работа:	24,2 (24) ²
Лекции	8 (8) ³
Практические занятия	16 (16) ⁴
из них, в форме практической подготовки	16
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	76 (76) ⁵
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачет в I семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Количество часов		
	Лекции	Практические занятия	
		Общее кол-во	из них, в форме практической подготовки
Тема 1. Содержание курса «Управление трудовыми ресурсами региона» Предмет, объект и объем дисциплины. Актуальность и значимость в условиях перехода к рыночной экономике. Задачи дисциплины.	0,5	-	-
Тема 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Трудоспособность: общая, профессиональная. Формирование и распределение трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов, показатели использования трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества.	1	2	2
Тема 3. Занятость населения. Социально-экономическая сущность занятости. Основные принципы занятости. Формы и виды занятости. Занятость как элемент социально-экономической политики. Социально-демографические группы в сфере занятости. Миграция	1	2	2

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

² Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

³ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

⁴ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

⁵ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

<p>трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами.</p>			
<p>Тема 4. Миграция трудовых ресурсов Сущность, виды, причины миграции. Миграционная политика, управление миграционными процессами.</p>	0,5	1	1
<p>Тема 5. Безработица населения. Понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции. Методы оценки и показатели безработицы. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы. Естественная норма безработицы. Социально-экономические издержки безработицы. Закон Оукена. Особенности и причины возникновения безработицы в России.</p>	1	2	2
<p>Тема 6. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. Понятие рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда. Механизм действия рынка труда. Макроэкономические факторы механизма рынка труда. Теоретические модели рынка. Характеристики механизма рынка труда. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов. Прогнозирование ситуации на рынке труда.</p>	1	2	2
<p>Тема 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Законодательные акты по занятости. Структура органов управления занятостью. Пассивная и активная политика занятости. Программы содействия занятости населения. Обязанности государственных служб занятости. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения.</p>	0,5	1	1
<p>Тема 8. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости. Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Взаимосвязь этих служб с государственной службой занятости.</p>	0,5	2	2
<p>Тема 9. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Понятие высвобождения работников (сокращения числа занятых). Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на уменьшение численности и обеспечение занятости увольняемых работников.</p>	0,5	1	1
<p>Тема 10. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице гражданам со стажем работы, дающим право на пенсию по возрасту. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице. Стипендии,</p>	0,5	1	1

выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.			
Тема 11. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости. Проблемы занятости - безработицы за рубежом. Динамика, уровень и факторы безработицы. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной структуры. Особенности различных стран в управлении занятостью: государственные программы занятости, финансирование занятости, службы занятости, модели занятости.	1	2	2
Итого	8	16	16

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Тема	Задание на практическую подготовку	Кол-во часов
Тема 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование.	Разработайте программу использования трудовых ресурсов	2
Тема 3. Занятость населения.	Разработайте программу занятости населения на примере региона	2
Тема 4. Миграция трудовых ресурсов	Разработайте методику адаптации мигрантов	1
Тема 5. Безработица населения.	Разработайте программу, позволяющую снизить уровень безработицы.	2
Тема 6. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	Разработайте рекомендации, повышающие эффективность функционирования рынка труда	2
Тема 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости.	Разработайте программу переобучения структурных безработных	1
Тема 8. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости.	Разработайте систему управления персоналом организации	2
Тема 9. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.	Разработайте программу предотвращения массового высвобождения работников	1
Тема 10. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.	Разработайте мероприятия общественных работ	1
Тема 11. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.	Разработайте программу адаптации зарубежного опыта управления занятостью	2

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Содержание курса «Управление трудовыми ресурсами региона»	Предмет, объект и объем дисциплины. Актуальность и значимость в условиях перехода к рыночной экономике. Задачи дисциплины.	2	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест
Тема 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование.	Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Трудоспособность: общая, профессиональная. Формирование и распределение трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов, показатели использования трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества.	8	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест
Тема 3. Занятость населения.	Социально-экономическая сущность занятости. Основные принципы занятости. Формы и виды занятости. Занятость как элемент социально-экономической политики. Социально-демографические группы в сфере занятости. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами.	8	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест
Тема 4. Миграция трудовых ресурсов	Сущность, виды, причины миграции. Миграционная политика, управление миграционными процессами.	8	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест
Тема 5. Безработица населения.	Понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции. Методы оценки и показатели безработицы. Рынок труда	8	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест

	как регулятор занятости, безработицы. Естественная норма безработицы. Социально-экономические издержки безработицы. Закон Оукена. Особенности и причины возникновения безработицы в России.				
Тема 6. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	Понятие рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда. Механизм действия рынка труда. Макроэкономические факторы механизма рынка труда. Теоретические модели рынка. Характеристики механизма рынка труда. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов. Прогнозирование ситуации на рынке труда.	7	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест
Тема 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости.	Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Законодательные акты по занятости. Структура органов управления занятостью. Пассивная и активная политика занятости. Программы содействия занятости населения. Обязанности государственных служб занятости. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения.	7	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест
Тема 8. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости.	Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Взаимосвязь этих служб с государственной службой занятости.	7	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест
Тема 9. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.	Понятие высвобождения работников (сокращения числа занятых). Разработка механизма	7	Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Реферат, рецензия на статью, тест

	<p>определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на уменьшение численности и обеспечение занятости увольняемых работников.</p>				
<p>Тема 10. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.</p>	<p>Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице гражданам со стажем работы, дающим право на пенсию по возрасту. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.</p>	7	<p>Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию</p>	<p>Учебно-методическое обеспечение дисциплины</p>	<p>Реферат, рецензия на статью, тест</p>
<p>Тема 11. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.</p>	<p>Проблемы занятости - безработицы за рубежом. Динамика, уровень и факторы безработицы. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной структуры. Особенности различ-</p>	7	<p>Работа с литературой, сетью Интернет, подготовка реферата, подготовка к практическому занятию</p>	<p>Учебно-методическое обеспечение дисциплины</p>	<p>Реферат, рецензия на статью, тест</p>

	ных стран в управлении занятостью: государственные программы занятости, финансирование занятости, службы занятости, модели занятости.				
Итого		76 (76)¹			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-2. Способен применять навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-6. Способен контролировать качество управленческих решений и осуществление административных процессов, оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	Реферат, рецензия на статью	Шкала оценивания реферата Шкала оценивания рецензии на статью
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов	Реферат, рецензия на статью, тест, практическая подготовка	Шкала оценивания реферата Шкала оценивания рецензии на статью

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

			стративных процес-сов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.		Шкала оценивания теста Шкала оценивания практической подготовки
СПК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации	Реферат, рецензия на статью	Шкала оценивания реферата Шкала оценивания рецензии на статью
	Продвинутый	2. Самостоятельная работа	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации Владеть методами получения информации о рынке труда	Реферат, рецензия на статью, тест, практическая подготовка	Шкала оценивания реферата Шкала оценивания рецензии на статью Шкала оценивания теста Шкала оценивания практической подготовки

Шкала оценивания теста

Освоение компетенций зависит от результата написания теста:

4-5 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично);

3 балла (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо);

2 балла (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно);

0-1 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных	3

в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	
Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.	2
Реферат написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки	1
Реферат не загружен в ЭОС или выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута.	0

Шкала оценивания рецензии

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	3
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	2
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.	1
Рецензия не загружена в ЭОС или выполнена формально, отсутствует анализ.	0

Шкала оценивания практической подготовки

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	8-10
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	6-7
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	5
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других студентов.	0-4

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примеры тестов

Тест 1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

1. Трудоспособный (рабочий) возраст – это период, в течение которого человек работает в организации без ущерба для своего здоровья.

- а) да;
- б) нет.

2. Нижняя граница трудоспособного возраста в России составляет:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

3. Трудовые ресурсы включают:

- а) трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, работающих в экономике страны;
- б) инвалидов I и II группы;
- в) работающих граждан моложе трудоспособного возраста;
- г) работающих граждан, старше трудоспособного возраста;
- д) граждан, ушедших на пенсию на льготных условиях.

4. Демографический аспект трудовых ресурсов рассматривает следующие характеристики:

- а) пол;
- б) формирование трудовых ресурсов;
- в) трудоспособный возраст;
- г) место жительства.

5. Качественными характеристиками трудовых ресурсов являются:

- а) пол;
- б) возраст;
- в) численность.

Тест 2. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

1. В соответствии с российским законодательством занятыми не могут считаться:

- а) индивидуальные предприниматели;
- б) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях;
- в) отсутствующие на рабочем месте в связи с увольнением.

2. Согласно Международному классификатору статуса занятости выделяются следующие группы занятого населения:

- а) оплачиваемые работники семейных предприятий;
- б) работодатели;
- в) наемные работники;
- г) индивидуальные предприниматели.

3. Лицами, работающими на индивидуальной основе, являются управляющие собственным частным (семейным) предприятием, организацией, а также лица, занятые профессиональной деятельностью или ремеслом на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников.

- а) да;
- б) нет.

4. Формы занятости - это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства

- а) да;
- б) нет.

5. По легитимности трудоустройства занятость выделяют:

- а) формальную занятость;
- б) легитимную занятость;
- в) неформальную занятость;
- г) нелегитимную занятость.

Тест 3. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ

1. Формы миграции классифицируются в зависимости от характера пересекаемых административных границ территории.
 - а) да;
 - б) нет.
2. Иммиграция — въезд в страну с целью устройства на работу или учебу, а также в силу иных причин, зачастую связанных со сменой гражданства
 - а) да;
 - б) нет.
3. Постоянно-временной миграцией считается пребывание на новом месте до 1,5 лет.
 - а) да;
 - б) нет.
4. К эпизодической миграции можно отнести:
 - а) деловую поездку в другую область;
 - б) поездку на отдых за границу;
 - в) еженедельные поездки на работу в соседний город;
 - г) поездку в сельскую местность для участия в посевных работах.
5. В зависимости от причин обусловивших миграцию могут быть выделены следующие виды:
 - а) добровольная миграция;
 - б) принудительная миграция;
 - в) вынужденная миграция;
 - г) желательная миграция.

Примерные темы для рефератов

1. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины (на примере региона...).
2. Современные особенности миграционных связей России.
3. Миграционная политика государства: ее объект и методы реализации.
4. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики государства.
5. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда (на примере региона...).
6. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на формирование рынка труда.
7. Спрос на труд и факторы, его формирующие (на примере региона...).
8. Предложение труда и факторы, его определяющие (на примере региона...).
9. Налогообложение и социальная политика предприятий как фактор стимулирования занятости.
10. Механизм реализации мер государственной политики занятости (на примере региона...).
11. Оплачиваемые общественные работы как фактор снижения напряженности на рынке труда.
12. Методы оценки и показатели безработицы (на примере региона...).
13. Социально-экономические причины и виды безработицы (на примере региона...).
14. Особенности и причины роста безработицы в России.
15. Молодежная безработица - специфика причин и социально-экономические последствия.
16. Причины и социально-экономические последствия безработицы (на примере региона...).
17. Статус безработного и особенности его определения в России и зарубежом.
18. Социальная поддержка безработных и ее основные методы (на примере региона...).
19. Структуризация рынка труда по региональному, демографическому и профессиональному признакам; ее влияние на дифференциацию государственной политики на рынке труда.
20. Рынок труда и его роль в функционировании экономики (на примере региона...).

21. Роль рынка труда в повышении эффективности использования трудового потенциала страны.
22. Механизм функционирования рынка труда (на примере региона...).
23. Классическая и кейнсианская теории занятости: сравнительная характеристика.
24. Неоклассическая и классическая теории занятости: сравнительная характеристика.
25. Специфика функционирования рынка труда в России.
26. Гибкость рынка труда и формы ее проявления (на примере региона...).
27. Федеральный, региональные и локальные рынки труда, их взаимосвязь.
28. Внешний и внутренний рынки труда - их взаимное влияние.
29. Экономическая активность и неактивность населения (на примере региона...).
30. Полная, рациональная и эффективная занятость; особенности их реализации в условиях различных экономических систем.
31. Наличие дискриминации в сфере занятости населения и методы борьбы с ней (на примере региона...).
32. Профессиональная, квалификационная и социальная мобильность работников и их воздействие на трансформацию занятости населения.
33. Активная и пассивная политика занятости населения: комплекс основных мер и принципиальные различия (на примере региона...).
34. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения (на примере региона...).
35. Функции и задачи государственных служб занятости (на примере региона...).

Примеры вопросы к зачету

1. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами, их взаимосвязь.
2. Основные количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
3. Баланс трудовых ресурсов: сущность и назначение.
4. Воспроизводство трудовых ресурсов.
5. Состояние трудовых ресурсов в России.
6. Занятость населения: сущность и основные характеристики.
7. Виды и формы занятости населения.
8. Основные группы занятого населения.
9. Порядок и условия признания граждан безработными.
10. Безработица населения: понятие и причины.
11. Социальные и экономические последствия безработицы.
12. Основные формы и причины безработицы.
13. Естественный и фактический уровни безработицы.
14. Понятие и основные причины миграции населения.
15. Типы и функции миграции населения.
16. Виды миграции трудовых ресурсов.
17. Основные показатели миграции трудовых ресурсов.
18. Миграционная политика, управление миграционными процессами.
19. Понятие рынка труда и его взаимосвязь с другими рынками ресурсов.
20. Основные теории рынка труда: сущность, содержание и особенности.
21. Механизм действия рынка труда.
22. Основные элементы рынка труда: их характеристика и взаимосвязь.
23. Спрос и предложение на рынке труда. Факторы, влияющие на их формирование.
24. Классификация рынков труда.
25. Сегментация рынка труда: сущность и основные направления.
26. Модели рынка труда в зависимости от степени конкуренции и характера взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы.

27. Основные субъекты рынка труда и их взаимосвязь.
28. Национальные модели рынка труда
29. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
30. Особенности рынка труда в России.
31. Государственное регулирование в области управления трудовыми ресурсами: сущность и основные формы.
32. Основные принципы государственной политики в области занятости населения.
33. Основные направления государственной политики в области занятости населения.
34. Формы государственного регулирования рынка труда.
35. Активная и пассивная политики занятости населения: сущность и особенности реализации.
36. Функции государственных служб занятости населения.
37. Коммерческие организации, осуществляющие посредничество между работодателями и наемной рабочей силой.
38. Основные характеристики программы занятости населения.
39. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.
40. Основные направления содействия работодателей проведению государственной политики занятости.
41. Квотирование рабочих мест: сущность и назначение.
42. Гарантии государства в реализации права граждан на труд.
43. Общественные работы как одно из направлений обеспечения временной занятости населения.
44. Социальные гарантии гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, учреждений и организаций, а также гражданам, впервые ищущим работу.
45. Порядок определения размеров пособий по безработице, условия и сроки их выплаты.
46. Порядок определения размеров стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости.
47. Условия прекращения, приостановки выплаты пособия по безработице, снижение его размера.
48. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
49. Обязанности работодателя при сокращении численности или штата сотрудников организации.
50. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.
51. Международная организация труда и Россия: основные направления взаимодействия.
52. Основные функции Международной организации труда и механизм их реализации.

Примерные статьи для написания рецензии

1. Лютов Н.Л. ВЛИЯНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ // Уровень жизни населения регионов России
<https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-netipichnyh-form-zanyatosti-na-sotsialno-ekonomicheskoe-razvitiie>
2. Синельников А.Б. ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ НА ВОСПРОИЗВОДСТВО И МИГРАЦИЮ НАСЕЛЕНИЯ
<https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-demograficheskoy-samoregulyatsii-na-voisproduvodstvo-i-migratsiyu-naseleniya>

3. Цугленок О.М. «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ» И «ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ»: РАЗЛИЧИЯ В ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЙ

<https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-i-trudovye-resursy-razlichiya-v-opredelenii-ponyatiy>

Задание на практическую подготовку

1. Разработайте программу использования трудовых ресурсов
2. Разработайте программу занятости населения на примере региона
3. Разработайте методику адаптации мигрантов
4. Разработайте программу, позволяющую снизить уровень безработицы.
5. Разработать рекомендации, повышающие эффективность функционирования рынка труда
6. Разработайте программу переобучения структурных безработных
7. Разработайте систему управления персоналом организации
8. Разработайте программу предотвращения массового высвобождения работников
9. Разработать мероприятия общественных работ
10. Разработать программу адаптации зарубежного опыта управления занятостью

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются реферат, тест, рецензия на статью, практическая подготовка.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Рецензия на статью	до 15 баллов
Тест	до 20 баллов
Реферат	до 15 баллов
Практическая подготовка	до 30 баллов
Зачет	до 20 баллов

Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	16-20
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	11-15
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-10
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущ-	0-5

ность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	
---	--

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При оценивании учитывается работа обучающегося в течение всего срока освоения дисциплины.

Баллы, полученные студентом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
0 -40	Не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

1. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов . — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 263 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/512708>
2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] . — Москва : Юрайт, 2023. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/511489>
<https://urait.ru/bcode/512623>
3. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 467 с. - Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/510775>

6.2. Дополнительная литература:

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. — Москва : Юрайт, 2023. — 270 с. — Текст : электронный . — URL: <https://urait.ru/bcode/512228>
2. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 178 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/512167>
3. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Юрайт, 2023. — 168 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/520255>
4. Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник для вузов . — 4-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 214 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/520526>
5. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 553 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/509798>
6. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 575 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/519618>
7. Павловская, О. Ю. Теоретико-правовые аспекты регулирования трудовой занятости в СССР и Российской Федерации: история и современность. — Москва : Юрайт, 2023. — 157 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/520336>
8. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] . — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 253 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/511492>
9. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] . — Москва : Юрайт, 2023. — 406 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/511328>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

www.e-personal.ru

www.e-executive.ru

www.hr-forum.ru

www.hr-journal.ru

www.hr-portal.ru

www.hr-story.ru

www.hr-zone.net

www.hrm.ru

www.kdelo.ru

www.md-hr.ru

Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>

ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru - [Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования](#)

pravo.gov.ru - [Официальный интернет-портал правовой информации](#)

www.edu.ru - Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудова-

нием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;

- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.