

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП


подпись Сталькина У.М.
ФИО
« 31 » августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


подпись Неров С.Н.
ФИО
« 31 » августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика трудовых ресурсов

название дисциплины

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация	магистр
Год начала подготовки по программе	2020
Форма(ы) обучения	заочная
Кафедра	экономики и кадастра

Руководитель
образовательной программы


подпись Карпова Т.П.
ФИО
« 31 » августа 2020 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и кадастра
/протокол заседания № 1 от 31.08.2020/

Заведующий кафедрой


подпись Рамзаев В.М.
ФИО

Самара
2020

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
<i>Владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3)</i>	
Знает:	Теоретические основы экономики трудовых ресурсов. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
Умеет:	Использовать резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации. Понимает сущность эффективной занятости трудовых ресурсов и факторов формирования излишней рабочей силы
Владеет:	Навыками использования резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации. Навыками использования эффективной занятости трудовых ресурсов и факторов формирования излишней рабочей силы
<i>Владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)</i>	
Знает:	Методики и показатели определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.
Умеет:	Использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
Владеет:	Навыками использования методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (заочная форма обучения)
Б1.Б7	1 курс, 2 семестр
Б1.В.ОД	
Б1.В.ДВ	

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины, в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма				
Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам*			
		обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	-	18				
Лекции (Л)	-	6				
Практические занятия (ПЗ)	-	12				
Лабораторные работы (ЛР)	-					
Самостоятельная работа (СР)	-	117				
Контроль - экзамен	-	9				
Итого объем дисциплины	-	144/4	2			

*Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (заочная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР
Теоретические основы экономики трудовых ресурсов	1	2	-	17
Демографическая основа формирования и функционирования трудовых ресурсов	1	2	-	20
Занятость и использование трудовых ресурсов	1	2	-	20
Безработица как элемент рынка труда	1	2	-	20
Государственное регулирование рынка труда и занятости	1	2	-	20
Теоретические основы экономики трудовых ресурсов	1	2	-	20
Всего	6	12	-	117

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
----------------------	--------------------

Теоретические основы экономики трудовых ресурсов	Понятие трудовых ресурсов, социально-экономическая сущность категории «трудовые ресурсы»; количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов; взаимосвязь с категориями «труд», «рабочая сила» и «трудовой потенциал». Взаимосвязь понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов». Процесс воспроизводства трудовых ресурсов. Основные фазы воспроизводства: формирование, распределение, обмен и использование трудовых ресурсов. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в различных экономических формациях. Экономические, социальные и юридические предпосылки формирования трудовых ресурсов: анализ основных характеристик трудовых ресурсов, выявление основных закономерностей формирования трудовых ресурсов, совершенствование распределения и перераспределения трудовых ресурсов, повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Особенности формирования трудовых ресурсов при переходе от планово-регулируемой к рыночной экономике. Опыт и специфика формирования трудовых ресурсов в России.
Демографическая основа формирования и функционирования трудовых ресурсов	Население как субъект и объект общественного производства. Закономерности взаимосвязанного развития населения и экономики. Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на функционирование рынка труда. Влияние естественного движения населения на формирование трудового потенциала общества. Теоретические основы разработки демографической политики. Меры демографической политики и принципы их реализации в России. Стоимостная оценка мер демографической политики, формирование средств на ее осуществление. Оценка эффективности демографической политики. Зарубежный опыт разработки и реализации системы мер демографической политики. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование численности и состава населения и трудовых ресурсов, уровней рождаемости и смертности, естественного прироста. Определение миграции. Типы и виды миграции. Факторы миграции населения. Система показателей миграции населения. Управление миграционными процессами. Понятие о миграционной политике государства, ее объекте и методах.

Занятость и использование трудовых ресурсов	Определение занятости. Экономическая активность и неактивность населения. Теории занятости. Виды и формы занятости. Баланс рабочих мест и рабочей силы. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования. Структура занятости в народном хозяйстве. Основные пропорции распределения занятых по видам деятельности, сферам приложения труда и отраслям народного хозяйства. Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых. Технический прогресс как фактор изменения структуры занятости. Профессиональная, квалификационная и социальная мобильность работников и их воздействие на трансформацию занятости. Высвобождение и перераспределение занятых по видам деятельности, сферам приложения труда и отраслям народного хозяйства. Территориальные пропорции занятости.
Безработица как элемент рынка труда	Понятие о безработице. Естественная и вынужденная безработица. Характеристика основных типов. Связь безработицы со стадиями экономического цикла. Безработица и инфляция. Основные причины возникновения безработицы. Массовая безработица и ее особенности. Пути минимизации безработицы. Работа в условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели). Практика предоставления неоплачиваемых отпусков. Статус безработного и особенности его определения в различных странах. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости. Прогнозирование уровня безработицы в комплексе задач прогнозирования социально-экономического развития страны.
Государственное регулирование рынка труда и занятости	Теоретические основы экономики трудовых ресурсов. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда. Методики и показатели определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом. Расчет для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем. Понятие о государственной политике занятости. Цели государственной политики занятости. Активная и пассивная политика занятости: комплекс основных мер и принципиальные различия. Формы и методы управления занятостью в условиях планово-регулируемой и рыночной экономики. Механизм реализации государственной политики занятости. Федеральная и региональные программы содействия занятости населения России: порядок разработки и механизм реализации. Страховые фонды на рынке труда. Создание экономической заинтересованности предприятий в сохранении и развитии рабочих мест. Поощрение предпринимательства и самозанятости. Обучение основам предпринимательской деятельности. Субсидирование вынужденной неполной занятости на экономически перспективных предприятиях. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка. Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости. Предоставление кредитных и налоговых льгот для предпринимателей, создающих рабочие места для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда. Квотирование рабочих мест. Ответственность работодателей за

	нарушение норм трудового законодательства и законодательства о занятости. Штрафные санкции и механизм их применения. Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации. Сущность эффективной занятости трудовых ресурсов и факторов формирования излишней рабочей силы.
Социальные гарантии и компенсации трудоспособным гражданам	Социальные гарантии в условиях действия законов рыночной экономики. Минимальная заработная плата как базовый норматив системы социальной защиты занятого населения. Соотношение между уровнями минимального потребительского бюджета, минимальной заработной платой и минимальным пособием по безработице. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу. Методы социальной поддержки групп населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда (молодежь, женщины с малолетними детьми, лица предпенсионного возраста, инвалиды). Комплекс социальных гарантий для граждан, ставших безработными в результате массового высвобождения. Роль социального партнерства в обеспечении социальных гарантий занятости. Коллективные договоры как главный инструмент механизма социального партнерства. Роль предпринимателя в обеспечении социальных гарантий занятости. Источники финансирования мероприятий по обеспечению социальных гарантий занятости. Государственная политика доходов и заработной платы как элемент обеспечения социальной защиты трудоспособных граждан.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологий	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
-------------------------	-----------------------	----------------------------------

Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Вид занятий (лекции, практические занятия, лабораторные работы и т.д.), форма промежуточной аттестации	Применяемые дистанционные образовательные технологии
Лекции	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ
Практические занятия	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 5 Skype ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ ДОТ 9 Социальные сети: ВКонтакте, Facebook, Instagram
Экзамен	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle
Зачет	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

Абрютина, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб.-практ. пособие / М.С.Абрютина, А.В.Грачев. – М.: Дело и сервис, 2018. – 255 с.

Гончаров, В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров. – М.: Дело, 2017. – 262с.

Ерохина, Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / Р.И. Ерохина. – Минск: Новое издание, 2018. – 322с.

Зайцев, Н.Л. Экономика промышленного предприятия / Н.Л. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2018.-335с.

Красникова, Е.В. Экономика переходного периода: учеб. пособие / Е.В Красникова. – М.: Омега-Л, 2018. – 432с.

1. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск: ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - ISBN 978-985-536-3218; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>
2. Иванова-Швец, Л.Н. Управление трудовыми ресурсами: учебно-методический комплекс / Л.Н. Иванова-Швец. - Москва: Евразийский открытый институт, 2009. - 159 с. - ISBN 978-5374-00180-8; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90752>
3. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - Москва; Берлин Директ-Медиа, 2015. - 148 с.: схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>
4. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография / Е.В. Михалкина, В.А. Алешин, А.И. Зотова и др.; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; под общ. ред. Е.В. Михалкиной.- Ростов-н/Д: Издательство Южного федерального университета, 2011. - 426 с. –

ISBN 978-5-9275-0932-4; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241178>

5. Экономика и социология труда / Под ред. А.Я. Кибанова. - Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 584с. - (Высшее образование).

Дополнительная:

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=11455>
2. Глагола, П.С. Создание службы персонала в компании / П.С. Глагола. - Москва: Лаборатория книги, 2011. - 130 с. - ISBN 978-5-504-00981-0; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142464>
3. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия: учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 223 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-1577-5; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253711>

Интернет - ресурсы:

1. Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области - <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
2. Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" - <http://www.srsso.ru/>
3. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <https://www.rostrud.ru/>
4. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://rosmintrud.ru/>
5. Министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области - <http://minsocdem.samregion.ru/>
6. Электронный журнал «Справочник кадровика» <https://e.spravkadrovia.ru/>
7. Журнал «КАДРОВИК». <http://panor.ru/magazines/kadrovik.html>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office 2007. Договор 347 от 30.08.2007, договор 989 от 21.11.2008 с Программные технологии;

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS. В рамках подписки Microsoft Imagine (было Dreamspark): договор 48770/CAM3615 от 08.10.2014, акт Tr061184 от 31.10.2014; договор Tr000055182 от 16.11.2015, акт Tr061918 от 08.12.2015; договор Tr000114451 от 01.11.2016 с Софтлайн.

СДО Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом (распространяется свободно).

Профессиональные базы данных:

Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Интернет-портал Самарской Губернской Думы и представительных органов муниципальных образований в Самарской области URL: <http://samgd.ru/links/3600/>

Административно-управленческий портал: - статьи по управлению персоналом и кадрам. <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Портал корпоративного управления – каталог тренинговых компаний, дистанционное обучение, оценка персонала, компетенции, коучинг, аттестация персонала, методы обучения, командообразование, оценка эффективности обучения, e-learning, выставки, конференции по управлению персоналом – www.trainings.ru

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

Справочно-правовая система «ГАРАНТ»

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости

осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
 - по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является

наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной. Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;

- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		Показатели оценивания
<i>Владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3)</i>		
Знает:	Теоретические основы экономики трудовых ресурсов. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Использовать резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации. Понимает сущность эффективной занятости трудовых ресурсов и факторов формирования излишней рабочей силы	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками использования резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации. Навыками использования эффективной занятости трудовых ресурсов и факторов формирования излишней рабочей силы	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
<i>Владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)</i>		
Знает:	Методики и показатели определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками использования методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

	функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	
--	--	--

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. (ОПК-8) Экономически активное население – это

- a. всё трудоспособное население
- b. население, занятое в отраслях экономики
- c. всё занятое и ищущее работу население
- d. население, активно ищущее работу

1.2. (ОПК-8) Наиболее обоснованно определяет стоимость жизни групп населения с минимальными доходами

- a. прожиточный минимум
- b. минимальный потребительский бюджет
- c. бюджет прожиточного минимума

1.3. (ОПК-3) Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе организации в течение всего календарного года, к среднесписочной численности работников – это показатель

- a. постоянства кадров
- b. стабильности кадров
- c. устойчивости коллектива
- d. закрепляемости кадров

Заполнить пропуски

1.4. (ОПК-3) Трудовой потенциал работника — это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать _____ определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

1.5. (ОПК-8) Профессиональная структура персонала организации — это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, инженеров, юристов и т.д.), обладающих комплексом _____, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области.

1.6. (ОПК-3) Организация труда - совокупность методов наиболее рационального соединения рабочей силы со средствами производства с целью достижения _____ и сохранения здоровья работников.

1.7. (ОПК-3) Профессия - особый вид _____ деятельности, требующей определенных теоретических знаний и практических навыков.

1.8. (ОПК-3) Специальность - вид деятельности в пределах _____, которая имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

1.9. (ОПК-8) Расчет прожиточного минимума проводится для России и субъектов Федерации _____ на душу населения и основным социально-демографическим группам: мужчинам, женщинам, пенсионерам, детям, трудоспособным гражданам.

1.10. (ОПК-3) Персонал предприятия - совокупность физических лиц, состоящих с предприятием как юридическим лицом в отношениях, регулируемых _____.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. (ОПК-8) Установите соответствие количественных характеристик и их содержания.

списочная численность	численность работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших работников за этот день
явочная численность работников на определенную дату	количество работников, явившихся для выполнения производственного задания
среднесписочная численность работников предприятия за определенный период	применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров

2.2. (ОПК-3) В соответствии с группировкой современного российского общества по доходам, предложенной С.А. Айвазяном можно выделить следующие виды доходов. Установите соответствие.

трудовые доходы работников, поступающие главным образом	в форме заработной платы и премий
предпринимательский доход	доходы собственников в виде процентов по вкладам, дивидендов, ренты и др.;
социализированные доходы	поступающие независимо от трудового вклада
доходы от теневой экономики	от совокупности официально, неучтенных и противоправных видов экономической деятельности

2.3. (ОПК-3) В составе трудовых ресурсов выделяют две части: экономически активное население и экономически неактивное население. Установите соответствие.

Экономически активное население (ЭАН)	понимается часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг
---------------------------------------	--

Экономически неактивное население (ЭНАН)	включает в себя неработающих лиц за пределами трудоспособного возраста, а также лиц трудоспособного возраста, которые по тем или иным причинам не работают, не ищут работы и не готовы к ней
--	--

2.4. (ОПК-3) Установите соответствие между видами занятости и их характеристикам.

Глобальная	Занятость всеми видами общественно полезной деятельности, включая учёбу, службу в армии, работу в домашнем хозяйстве, работу в общественных и благотворительных организациях и т. п.
Продуктивная (эффективная)	Занятость, обеспечивающая высокий уровень производительности труда и эффективности производства, достойный доход и заработную плату, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня работников
Сезонная	Периодическое (как правило, в определённые сезоны) вовлечение работников в общественно полезную деятельность в соответствии с природно-климатическими особенностями
Официальная	Занятость, юридически оформленная (трудовым договором, лицензией) и учитываемая государственной статистикой
Неофициальная (скрытая)	Трудовая деятельность части экономически активного населения, юридически не оформленная и не учитываемая государственной статистикой

2.5. (ОПК-3) В осуществляемой государством политике занятости выделяют обычно её пассивную и активную части. Установите соответствие.

Пассивная политика занятости	совокупность мероприятий, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы
Активная политика занятости	совокупность правовых, организационных и экономических мер, нацеленных на снижение уровня
	безработицы, повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место, содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. (ОПК-3, ОПК-8) **Ознакомьтесь с ситуацией:** Фонд рабочего времени. По данным учета рабочего времени в человеко-днях определить фонды рабочего времени.

Покажите методику расчета фондов рабочего времени в человеко-днях на примере следующих сведений по промышленному предприятию:

Данные предприятия о численности персонала

Среднесписочное число рабочих	500
Отработано рабочими человеко-дней	110790
Число человеко-дней целодневных простоев	10
Число человеко-дней неявок на работу, всего	71700
В том числе:	
ежегодные отпуска	9000
учебные отпуска	120
отпуска в связи с родами	480
неявки по болезни	5000
прочие неявки, разрешенные законом	250
(выполнение государственных обязанностей и т.д.)	
неявки с разрешения администрации	300
прогулы	50
Число человеко-дней праздничных и выходных	56500
Число отработанных человеко-часов, всего	875241
В том числе сверхурочно	11079

Время выполнения задания – 30 минут

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.); Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации (сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно» контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)

«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и			
Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	В (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	А (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			

ПРОВЕРКА НАВЫКОВ - Написание и защита курсовой работы

Время выполнения задания – выполнение работы – 12 недель, защита – 15 минут.

Темы курсовых работ могут изменяться по согласованию с научным руководителем.

Тематика курсовых работ

1. Развитие теории социально-трудовых отношений.
2. Законы экономики труда, их действие в современных социально-экономических условиях.
3. Теории и концепции современной экономики труда.
4. Труд как фактор экономической динамики.
5. Труд в постиндустриальном обществе.
6. Противоречия в социально-трудовой сфере, пути их предупреждения и разрешения.
7. Специфика и проблемы развития домашнего труда и семейной экономики.
8. Закономерности и тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы.
9. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.
10. Особенности воспроизводства трудового потенциала в современной России.
11. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
12. Механизмы повышения эффективности использования рабочей силы в социально ориентированной рыночной экономике.

13. Население как экономический ресурс, его движение в современной России.
14. Экономическое развитие и население, их взаимосвязь и взаимообусловленность.
15. Экономическое поведение населения, его демографическая дифференциация.
16. Старение населения, его социально-экономические и демографические факторы и последствия.
17. Миграционные процессы, их факторы, социально-экономические и демографические последствия.
18. Международная миграция и ее влияние на изменение трудового, научно-технического и интеллектуального потенциалов.
19. Двойственный характер современной миграционной политики.
20. Современные закономерности мировых миграций, их роль в формировании и развитии мирового и национального рынков труда.
21. Демографическая политика и ее эффективность.
22. Особенности функционирования современного (международного, национального, регионального, внутрифирменного) рынка труда и его развитие.
23. Закономерности и тенденции изменения структуры и сегментации российского рынка труда.
24. Моделирование и прогнозирование формирования спроса и предложения на рынке труда.
25. Актуальные вопросы занятости различных социально-демографических групп населения.
26. Стратегии и тактики в осуществлении государственной политики занятости.
27. Тенденции и проблемы качества рабочей силы в современной России.
28. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
29. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
30. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации.
31. Профессиональные стандарты, их роль в управлении качеством рабочей силы.
32. Актуальные вопросы формирования и развития профессиональных компетенций.
33. Анализ состояния и разработка мер по повышению профессиональной квалификации в организации.
34. Прогнозирование и разработка компетенций рабочей силы.
35. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.
36. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.
37. Актуальные вопросы инвестиций в человеческий капитал России.
38. Развитие теории и методов оценки производительности труда.
39. Эффективность трудовой деятельности как основной фактор развития экономики, ее конкурентоспособности и качества жизни населения.
40. Оценка производительности труда на предприятии и резервов ее роста.
41. Выявление и разработка направлений использования социальных резервов роста производительности труда на предприятии.
42. Эффективность труда, ключевые факторы, определяющие эффективность труда персонала.
43. Концептуальные подходы к определению и оценке уровня и качества жизни.
44. Развитие механизмов регулирования уровня жизни населения.
45. Формирование и развитие социальных стандартов уровня жизни.
46. Теоретико-методологические и экономические аспекты проблемы бедности.
47. Направления и методы повышения качества трудовой жизни в современной организации.
48. Государственная политика доходов и развитие ее регуляторов.
49. Теоретические основы оплаты труда.
50. Функции оплаты труда, их реализация в современном обществе.
51. Системы регулирования заработной платы в экономике и их составляющие.
52. Развитие системы стимулирования и оплаты труда работников.
53. Оптимизация форм и систем оплаты труда работников.

54. Повышение эффективности премиальных систем оплаты труда в организации.
55. Повышение эффективности системы вознаграждения персонала в организации.
56. Системы финансового участия работников в деятельности организации.
57. Оплата труда с использованием системы личных заслуг работника.
58. Развитие и современное состояние теории организации труда.
59. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства.
60. Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы.
61. Регламентация и организация управленческого труда.
62. Развитие механизмов регулирования социально-трудовых отношений (федеральный, региональный, муниципальный или корпоративный уровень).
63. Международные трудовые отношения, механизмы их регулирования.
64. Влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей.
65. Состояние и развитие системы государственного управления трудом.
66. Система управления трудом и персоналом в организации, её развитие.
67. Формирование системы инновационного управления трудом и персоналом.
68. Сопротивление персонала инновациям и методы его преодоления.
69. Стратегическое управление трудом и персоналом в организации, разработка и критерии выбора стратегии.
70. Управление трудом в условиях кризиса и антикризисное управление трудом.
71. Социальная политика, её стратегия и приоритеты в современной России.
72. Социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность.
73. Корпоративная социальная ответственность – развитие теории и практики.
74. Особенности разработки и реализации государственной политики в социально-трудовой сфере.
75. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров.
76. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом.
77. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей.
78. Бюджетирование расходов на персонал.

Методические указания по выполнению курсовой работы

Согласно учебному плану студенты выполняют курсовая работа по дисциплине «Экономика трудовых ресурсов». Основные цели курсовой работы заключаются в следующем:

- углубленное изучение теоретических и практических положений экономических, социальных и юридических предпосылок формирования трудовых ресурсов;
- освоение навыков разработки механизмов эффективной занятости трудовых ресурсов и факторов формирования излишней рабочей силы.

Для достижения этих целей в курсовой работе должна быть обоснована актуальность избранной темы, рассмотрены дискуссионные вопросы по теме исследования и отражена позиция автора, показаны возможности реализации теоретических положений занятости трудовых ресурсов на практике с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

Содержание и методика выполнения работы

Курсовая работа выполняется под научным руководством преподавателя. Студент совместно с руководителем выбирает тему, составляет план исследования; определяет структуру, уточняет сроки выполнения по этапам; определяет необходимую литературу и другие материалы, в том числе статистические источники и т.п. Выбор темы и базы исследования зависит как от актуальности различных проблем занятости трудовых ресурсов для отечественных предприятий, так и от индивидуальных предпочтений студента, от его заинтересованности в конкретных направлениях. Руководитель проверяет ход выполнения работы, дает ей предварительную оценку.

По окончании работы студент выходит на защиту. На защите курсовой работы студент представляет результаты проведенного анализа, свои выводы по избранной теме, дает обоснованные рекомендации, отвечает на замечания, сделанные руководителем, а также на вопросы, возникшие при защите. В случае успешной защиты работы оценка проставляется в зачетную книжку студента, и студент получает право сдачи экзамена по данному курсу.

Успешное выполнение курсового проекта во многом зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов. Этапы работы:

- 1) выбор темы курсовой работы;
- 2) подбор и первоначальное ознакомление с литературой по избранной теме;
- 3) составление предварительного варианта плана;
- 4) изучение отобранных литературных источников;
- 5) составление окончательного варианта плана;
- 6) сбор и обработка фактических данных, их систематизация и обобщение в сочетании с материалами литературных источников;
- 7) написание текста курсовой работы;
- 8) доработка замечаний;
- 9) защита курсовой работы.

Структура курсовой работы должна способствовать раскрытию избранной темы и составных элементов. Обязательные структурные элементы курсовой работы:

- 1) введение;
- 2) основная часть;
- 3) заключение;
- 4) список использованных источников;
- 5) приложения (при необходимости).

Общий объем курсовой работы – 30–45 страниц (приложения в общий объем не включаются) в зависимости от выбранной темы.

Во введении раскрывается актуальность темы, формулируются цели и задачи работы, определяются предмет, объект и методы исследования. Они должны быть четкими и не иметь двояких толкований.

Структура основной части курсовой работы зависит от выбранной студентом темы исследования, однако она обязательно должна содержать следующие части:

- теоретическую часть;
- аналитическую часть;
- практическую часть (проектную часть) (наличие практической части определяется научным руководителем исходя из темы курсовой работы)

Теоретическая часть выполняется на основе изучения литературных источников, нормативно-справочной документации, данных статистической отчетности, содержит характеристику теоретических и методических вопросов, анализ точек зрения в научной литературе, обзор и систематизацию отдельных мнений и положений авторов. Объем – 15–25% от общего объема курсовой работы.

Аналитическая часть является основой для написания практической части работы. Данная часть работы должна содержать анализ необходимой информации по обследованию и выявлению проблем предмета исследования, с целью использования полученных результатов для выработки практических рекомендаций. Проведение анализа и выработка рекомендаций осуществляются путем практического приложения теоретических основ, изложенных в работе. Исследование необходимо проводить на примере какой-либо реально действующей организации (отрасли, рынка).

Все имеющиеся данные необходимо подвергнуть предварительной проверке и сортировке, чтобы, с одной стороны, на их основе можно было делать достоверные и обоснованные выводы, с другой стороны, чтобы не обрабатывать ненужную, не касающуюся данной темы информацию. Обработку полученной информации необходимо производить с помощью современных методов экономического, социологического и математического анализов. В случае необходимости следует

использовать соответствующее программное обеспечение. Объем – 25-35% от общего объема курсового проекта.

Практическая часть должна содержать подробное описание мероприятий по решению проблем, выявленных на аналитическом этапе. Курсовая работа предполагает оценку целесообразности предлагаемых решений. Студент должен выбрать критерий эффективности (может быть установлен исходя из цели и задач работы), на основании которого он сможет сделать вывод о том, что данное предложение улучшает деятельность организации. Оценка может быть качественной или количественной (зависит от выбранной темы работы и согласовывается с руководителем).

Объем – 20-25% от общего объема курсовой работы.

В заключении подводятся итоги проведенного исследования, делаются основные выводы, даются характеристика и оценка реального состояния проблемы (в результате анализа конкретного примера), отмечаются те стороны проблемы, которые требуют для своего решения дальнейших углубленных исследований.

Список использованных источников содержит перечень использованных в работе источников информации (законы и нормативные акты, учебная литература, периодические издания, специализированная литература, интернет-источники), оформленный в соответствии с требованиями.

Приложения могут быть различными: таблицы, схемы, раздаточный материал, графики, диаграммы, иллюстрации, копии постановлений, договоров и отчетность, первичные документы и т.д.

Шкала и критерии оценки курсовой работы

Элементы и этапы проекта	Показатели	Максимальные баллы
Введение	Отражение и обоснование актуальности рассматриваемой темы. Определение основных категорий. Определение цели и задач исследования	10
Основная часть	Представлено логичное содержание. Соответствие требованиям методических рекомендаций к содержанию работы	50
Заключения	Наличие развернутых, самостоятельных выводов по работе.	5
Список источников	Соблюдение требований методических рекомендаций по количеству и качеству источников.	5
Оформление	Соответствие разработанным требованиям оформления. Соблюдение норм литературного языка. Отсутствие орфографических и пунктуационных ошибки, погрешностей стиля	15
Сроки выполнения	Соблюдение графика выполнения работы	15
		100

Курсовая работа оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 71 – 85 баллов – «хорошо»;
- 51 – 70 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

