Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 09.10.2023 12:30:50
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /А.В. Назаренко/

«_29_» ___августа___ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономика и управление трудом»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цели изучения дисциплины:

– формирование у обучающихся комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят им адекватно реагировать на изменение ситуации в сфере занятости, строить систему управления трудовыми ресурсами с учетом особенностей современных внутреннего и внешнего рынков труда;

– приобретение обучающимися теоретических знаний и формирование практических умений в сфере управления трудовыми ресурсами.

Задачи изучения дисциплины:

– усвоение современных теоретических представлений о понятиях «рабочая сила», «население», «трудовые ресурсы», а также их структуре; рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;

– овладение основными методиками анализа динамики и структуры трудовых ресурсов, а также рынка труда;

– приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынка труда, применительно к технологиям управления трудовыми ресурсами.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата.

Предмет «Управление трудовыми ресурсами» относится к дисциплинам базовой части и входит в основную образовательную программу подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ИОПК-1.1. Знает: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, и действующего законодательства. ИОПК-1.2. Умеет: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства ИОПК-1.3. Владеет: практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельно-

		сти

4. Структура и содержание дисциплины.

Очно-заочная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, т.е. 288 академических часов (из них 176 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 1 и 2 семестре: лекции – 48 часов, семинарские занятия – 64 часа, форма контроля – в 1 семестре – зачет, во 2 семестре - экзамен.

Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Экономико-организационные основы управления трудовыми ресурсами.

Тема 1. Трудовые ресурсы общества
Тема 2. Рынок труда
Тема 3. Занятость населения
Тема 4. Экономика труда в организациях
Тема 5. Организация труда персонала
Тема 6. Производительность и эффективность труда

Раздел 2. Социально-психологические особенности управления трудом.

Тема 1. Содержание и особенности социального управления
Тема 2. Управление групповыми отношениями и коллективом
Тема 3. Лидерство, руководство и власть
Тема 4. Коммуникации в организации
Тема 5. Психология управления
Тема 6. Этика и социальная ответственность организации

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

– лекции-дискуссии;
– диалог;
– работа в малых группах;
– подготовка и обсуждение докладов;
– организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения докладов, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» и в целом по дисциплине составляет 50% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 43% очной-заочной и заочной формы обучения от объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают выступление с докладом, написание контрольной работы в виде бланкового тестирования

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

ОПК-1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, и действующего законодательства.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, и действующего законодательства.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, и действующего законодательства.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, и действующего законодательства.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, и действующего законодательства.
уметь: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении практических задач с учетом положений действующего	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении практических задач с уче-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении прак-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении прак-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении прак-

законодательства	том положений действующего законодательства	тических задач с учетом положений действующего законодательства	тических задач с учетом положений действующего законодательства	тических задач с учетом положений действующего законодательства
владеть: практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности	Обучающийся владеет практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности	Обучающийся частично владеет практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности	Обучающийся в полном объеме владеет практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности

Форма промежуточной аттестации 1 семестр: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Управление трудовыми ресурсами».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Форма промежуточной аттестации 2 семестр: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки.

По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине (выступили с докладом, написали контрольную работу в формате бланкового тестирования).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большему ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 389 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (22.07.2019).

2. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415 (22.07.2019)

б) дополнительная литература

Красина, Ф.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Ф.А. Красина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : Эль Контент, 2013. - 158 с. : ил. - Библиогр.: с. 138. - ISBN 978-5-4332-0078-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534 (22.07.2019).

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета
(elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

ЭОР LMS:
https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=10619

г) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", полезных для освоения дисциплины

1. http://www.hrm.ru Интернет-портал HRM.RU (HR-Менеджмент)
2. http://www.hr-ru.com Интернет-портал HRRU-Управление персоналом
3. http://www.rcg-moscow.ru Блог о работе и карьере
4. http://www.top-personal.ru Интернет-журнал «Управление персоналом»
5. www.kdelo.ru Интернет-журнал «Кадровое дело»
6. http://www.grandars.ru/college/biznes/ Интернет-проект «Энциклопедия экономиста»
7. http://demo.rosmintrud.ru/ Официальный сайт Минтруда и соцзащиты России
8. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд России
9. http://fss.ru/ Фонд социального страхования России
10. http://www.ffoms.ru/ Федеральный фонд обязательного медицинского страхования
11. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости
12. http://www.kadrovik.ru/ ВВК - Национальный союз кадровиков
13. http://nasoup.ru/ Национальный союз «Управление персоналом»
14. http://nasdobr.ru/ Ассоциация организаций управленческого образования

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя. В рамках данного курса используются такие активные и интерактивные формы работы, как:

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу).

Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента. Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала. Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж преподавателя.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, чётко и логично излагать свои мысли. Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации на составление и выступления с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно - исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость. В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрывают-

ся история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации студентам для подготовки к зачету/экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
-подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов и презентаций позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом»**.

Программу составил:

доцент, к.э.н. /Е.М. Киселева/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»
«29» августа 2022 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»
ОП: «Экономика и управление трудом»
Форма обучения: очно-заочная
2022 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«Управление трудовыми ресурсами»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- *темы для докладов;*
- *примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *вопросы для подготовки к экзамену*

Составитель:
к.э.н., доцент Киселева Елена Михайловна

Москва, 2022 г.

Таблица 1

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Управление интеллектуальным капиталом					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИНДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ИОПК-1.1. Знает: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, и действующего законодательства. ИОПК-1.2. Умеет: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства ИОПК-1.3. Владеет: практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, ДС, К/Р (Т) Зачет Экзамен	Пороговый уровень. Способен ориентироваться в экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в сфере управления персоналом. Знать российское законодательство в части работы с персоналом.

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада
по учебной дисциплине «Управление трудовыми ресурсами»

Доклад направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции ОПК-1.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В докладе раскрыты следующие вопросы:

- суть рассматриваемого аспекта и причина его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения

2. Соблюдение регламента при представлении доклада
3. Представление, а не чтение материала
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы
5. Четкость дикции
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория и объект управления.
2. Основные направления управление трудовыми ресурсами региона.
3. Трудовая мобильность и трудовая карьера современного работника.
4. Трудовые ресурсы и пути улучшения их использования.
5. Трудовые ресурсы и человеческий капитал.
6. Формирование трудовых ресурсов региона.
7. Трудовые ресурсы в современной России: формирование и использование .
8. Миграция как фактор развития трудовых ресурсов региона.
9. Задачи государственного регулирования формирования и использования трудовых ресурсов.
10. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в трудоизбыточном регионе.
11. Факторы формирования качества трудовых ресурсов в Российской Федерации
12. Международная миграция и трудовые ресурсы в России.
13. Динамика развития трудовых ресурсов в Российской Федерации в современных условиях.
14. Роль высшего образования в воспроизводстве и повышении качества трудовых ресурсов.
15. Инвестиции в человеческий капитал как фактор повышения качества трудовых ресурсов.
16. Экономические и административные механизмы регулирования и распределения трудовых ресурсов.
17. Трудовая миграция как фактор развития трудодефицитных регионов.
18. Особенности формирования трудовых ресурсов в условиях отрицательного воспроизводства населения.
19. Сущность социальной защиты в сфере занятости населения
20. Механизмы социальной защиты населения в периоды экономической нестабильности.
21. Проблемы социальной защиты занятого населения в России.
22. Обеспечение занятости как элемент социально-экономической политики.
23. Социальная защита экономически активных граждан и принципы ее организации.
24. Тенденция развития социальной защиты экономически активного населения: институциональные основы.
25. Рынок труда и социальная защита уязвимых категорий населения.
26. Экономическая сущность и содержание социального страхования.
27. Фонды социальной защиты населения.
28. Деятельность социальных служб по защите безработных.
29. Социально-правовая защита безработных граждан на территории Российской Федерации.

30. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.
31. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
32. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости
33. Зарубежный опыт формирования и эффективного использования трудовых ресурсов.

Примерные вопросы для контрольной работы
в формате бланкового тестирования по дисциплине

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направление на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции ОПК-1. Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий. Критерии оценки используются следующие:
«отлично» - 90% правильных ответов,
«хорошо» - 75% правильных ответов,
«удовлетворительно» 60% правильных ответов,
«не удовлетворительно» менее 60% правильных ответов.

Вопрос 1. Под населением понимается
1. совокупность людей, находящихся на определенной территории;
2. совокупность людей, живущих на определенной территории;
3. совокупность людей, живущих на определенной территории и за ее пределами.

Вопрос 2. Трудовые ресурсы – это
1. трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги;
2. трудоспособная часть населения, которая способна производить материальные блага или оказывать услуги;
3. трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями.

Вопрос 3. Трудовые ресурсы состоят из
1. реальных работников;
2. потенциальных работников;
3. реальных и потенциальных работников.

Вопрос 4. Физические и интеллектуальные способности зависят от
1. возраста человека;
2. образования человека;
3. здоровья человека.

Вопрос 5. Под воспроизводством населения понимается
1. процесс непрерывного возобновления поколения людей;
2. процесс взаимодействия рождаемости и смертности;
3. процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Вопрос 6. Среднегодовая численность населения определяется
1. на середину года как средняя арифметическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста;
2. на середину года как средняя геометрическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста;
3. на середину года как средняя хронологическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста.

Вопрос 7. **Перепись** – это
1. выборочное специально организованное наблюдение;
2. групповое специально организованное наблюдение;
3. сплошное специально организованное наблюдение.

Вопрос 8. ***Постоянное население*** – это

1. проживающие постоянно в данном населенном пункте, независимо от фактического места пребывания на дату учета;

2. проживающие постоянно в данном населенном пункте;

3. проживающие в данном населенном пункте, независимо от фактического места пребывания на дату учета.

Вопрос 9. ***Наличное население*** – это

1. проживающие постоянно в данном населенном пункте;

2. находящиеся на момент переписи в месте постоянного жительства;

3. фактически находящиеся на данной территории на момент учета, независимо от постоянного места жительства.

Вопрос 10. Временно проживающими считаются

1. находящиеся на момент переписи вне места постоянного жительства;

2. отсутствующие в месте постоянного жительства;

3. фактически находящиеся на данной территории на момент учета, независимо от постоянного места жительства.

Вопрос 11. Структурная безработица является следствием

1. изменения структуры производства;

2. несовпадения величины спроса и предложения на рабочую силу;

3. колебаниями в экономике в периоды кризиса и в периоды подъема.

Вопрос 12. Занятость - это

1. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;

2. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;

3. деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход.

Вопрос 13. Наемные работники – это лица,

1. работающие по соглашению с руководством предприятия;

2. работающие, которые получают оговоренную при найме плату;

3. работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

Вопрос 14. Работодатели – это лица,

1. управляющие собственным, либо уполномоченные государством управлять, предприятиями;

2. руководящие предприятиями.

3. принимающие решения о приеме на работу.

Вопрос 15. Работающие на индивидуальной основе – это лица,

1. самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок;

2. управляющие собственными, либо уполномоченные государством управлять, предприятиями;

3. работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

Вопрос 16. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости – это

1. безработные;

2. безработные, не занимающиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход;

3. безработные, самостоятельно осуществляющие деятельность.

Вопрос 17. Под использованием трудовых ресурсов понимается

1. распределение трудовых ресурсов по различным критериям, эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата;

2. распределение трудовых ресурсов по различным критериям;

3. эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата.

Вопрос 18. Социально-профессиональная мобильность – это

1. процесс изменения качества трудовой деятельности, вызванный различными причинами;

2. процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами;

3. процесс изменения трудовой деятельности, вызванный различными причинами.

Вопрос 19. Территориальная мобильность – это

1. миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;

2. миграция, вызываемая изменениями в размещении производства;

3. миграция, при которой происходит пересечение государственной границы.

Вопрос 20. Иммиграция – это

1. отток населения за пределы данного государства;

2. приток населения на территорию данного государства;

3. отток и приток населения в государство.

Вариант 2

Вопрос 1. Экономически активное население – это

1. часть населения, предлагающая рабочую силу на рынке труда;

2. часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг;

3. часть населения, занятая в производстве товаров и услуг.

Вопрос 2. Текущее активное население

1. измеряется за относительно короткий наблюдаемый период (один день или одна неделя);

2. за относительно длительный период (как правило, за год);

3. оба ответа не верны.

Вопрос 3. *Экономически неактивное население*– это

1. безработное население;

2. население не занятое и не стоящее на учете в органах занятости;

3. население, которое не входит в состав рабочей силы.

Вопрос 4. Величина экономически неактивного населения включает следующие категории:

1. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие вечерние учебные заведения;

2. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения;

3. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие заочные учебные заведения.

Вопрос 5. Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется как

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

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

3. разность между экономически активным и экономически неактивным населением

Вопрос 6. Трудовой потенциал общества определяется

1. его способностью к воспроизводству;
2. его способностью участвовать в работе рынка труда;
3. его способностью участвовать в экономической деятельности, т.е. создавать материальные блага и услуги.

Вопрос 7. Политика занятости – это

1. совокупность мер прямого воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;
2. совокупность мер косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;
3. совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

Вопрос 8. Активная политика занятости – это

1. совокупность мер прямого воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;
2. совокупность мер косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;
3. совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

Вопрос 9. Активная политика занятости предусматривает

1. мероприятия, связанные с профилактикой увольнений работников и сохранением рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ;
2. материальную поддержку безработных и более разнообразные, чем в третьем варианте, услуги по подбору рабочих мест;
3. выплату пособий безработным и предоставление простейших услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости.

Вопрос 10. Пассивная политика предусматривает

1. мероприятия, связанные с профилактикой увольнений работников и сохранением рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ;
2. материальную поддержку безработных и более разнообразные, чем в третьем варианте, услуги по подбору рабочих мест;
3. выплату пособий безработным и предоставление простейших услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости.

Вопрос 11. Умеренно пассивная политика предусматривает

1. мероприятия, связанные с профилактикой увольнений работников и сохранением рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ;
2. материальную поддержку безработных и более разнообразные, чем в третьем варианте, услуги по подбору рабочих мест;
3. выплату пособий безработным и предоставление простейших услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости.

Вопрос 12. Конъюнктурная безработица связана с

1. колебаниями в экономике в периоды кризиса и в периоды подъема;
2. несовпадения величины спроса и предложения на рабочую силу;
3. отсутствием спроса на некоторые товары и услуги.

Вопрос 13. Технологическая безработица связана с

1. изменениями структуры производства;
2. особенностями производства в некоторых видах деятельности;
3. отсутствием спроса на некоторые товары и услуги.

Вопрос 14. Фрикционная безработица возникает при

1. несовпадении величины спроса и предложения на рабочую силу;
2. добровольном уходе с работы с целью поиска нового места жительства или занятия;
3. чередовании периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха.

Вопрос 15. К не полностью занятым относятся лица,

1. имеющие занятие, не работающие полное рабочее время, но которые хотели бы выполнять дополнительную работу, кроме выполняемой;
2. не работающие, но которые хотели бы выполнять работу;
3. имеющие занятие.

Вопрос 16. Спрос на труд описывает

1. зависимость между заработной платой и количеством работников, которых данная фирма готова нанять за эту плату;
2. зависимость между количеством труда и минимальной заработной платой;
3. зависимость между численностью работников предприятия и их заработной платой.

Вопрос 17. Сезонная занятость представляет собой

1. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом);
2. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий;
3. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

Вопрос 18. Маятниковая занятость – это

1. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом);
2. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий;
3. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

Вопрос 19. Периодическая занятость – это

1. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий;
2. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности;
3. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом).

Вопрос 20. В соответствии с российским законодательством безработными признаются

1. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней;
2. трудоспособные граждане, которые зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
3. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в ор-

ганах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Вопросы по темам учебной дисциплины «Управление трудовыми ресурсами»

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции ОПК-1.

Раздел 1. Экономико-организационные основы управления трудовыми ресурсами.

1. Труд и трудовая деятельность
2. Понятия и структура трудовых ресурсов
3. Воспроизводство трудовых ресурсов
4. Специфика и особенности рынка труда
5. Механизм функционирования рынка труда
6. Классификация и сегментация рынка труда
7. Социально-экономическая сущность занятости
8. Предпосылки безработицы, ее виды и показатели измерения
9. Регулирование рынка труда и занятости в России
10. Структура внутреннего рынка труда
11. Функции управления персоналом
12. Экономические составляющие трудового процесса
13. Сущность и содержание организации труда
14. Критерии и показатели организации труда
15. Нормирование труда
16. Значение производительности труда в экономике
17. Показатели измерения производительности труда
18. Факторы роста производительности труда
19. факторы планирования трудовых ресурсов.
20. Функции миграции населения.
21. Методы прогнозирования трудовых ресурсов.
22. Планирование трудовых ресурсов
23. Структура трудовых ресурсов по методологии МОТ
24. Социально-профессиональная мобильность рабочей силы.
25. Показатели занятости трудоспособного населения.

Раздел 2. Социально-психологические особенности управления трудом.

1. Предмет социологии и психологии труда
2. Классификация социально-трудовых отношений в сфере труда
3. Социальные процессы в сфере труда
4. Категории социологии труда
5. Функции труда в жизни общества
6. Понятие мотивации и структура систем мотивации
7. Мотивы деятельности человека
8. Мотивационные модели
9. Содержательные теории мотивации
10. Процессуальные теории мотивации
11. Виды трудового поведения
12. Изменение трудового поведения в рыночных условиях хозяйствования
13. Социальный контроль в сфере труда
14. Типы социального контроля
15. Трудовая организация
16. Понятия и элементы трудовой среды

17. Социальная структура трудовой среды
18. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации
19. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта
20. Разрешение трудового конфликта
21. Развитие ответственности персонала

Список вопросов к экзамену по учебной дисциплине

«Управление трудовыми ресурсами»

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса, каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции ОПК-1.

1. Трудовые ресурсы, персонал и кадры организации.
2. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Система социального партнерства в области социально-трудовых отношений.
3. Потенциал человека и потенциал кадров организации.
4. Принципы, цели и задачи, этапы планирования трудовых ресурсов.
5. Стратегия планирования трудовых ресурсов.
6. Внутриорганизационные и внешние факторы, которые должны учитываться при планировании трудовых ресурсов.
7. Количественные, качественные и временные факторы планирования трудовых ресурсов.
8. Оперативное (текущее) и стратегическое планирование трудовых ресурсов.
9. Структура оперативного плана работы с персоналом организации.
10. Методы планирования персонала.
11. Диагностика качества трудового потенциала как основа планирования трудовых ресурсов организации.
12. Анализ внешней среды с точки зрения тенденций изменения ситуации на местном рынке рабочей силы.
13. Анализ внутренних ресурсов организации с точки зрения удовлетворения будущих потребностей (для достижения планируемых организацией целей).
14. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов.
15. Кадровый контроллинг, его основные функции.Перечень задач кадрового контроллинга А.Я. Кибанова.
16. Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах.Виды прогнозов.
17. Методы прогнозирования трудовых ресурсов.
18. Текущая потребность в персонале: общая и дополнительная. Расчет потребности в персонале: текущий и перспективный.
19. Оценка потребности организации в персонале: количественная и качественная.
20. Подходы к разработке программ управления трудовыми ресурсами организации.
21. Разработка программ взаимодействия с внешними организациями.
22. Основные категории, характеризующие трудовые ресурсы (население, совокупная рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал).
23. Источники и перспективы пополнения трудовых ресурсов в России.
24. Значение и методика расчета коэффициента трудового замещения, его динамика.
25. Прогнозные оценки демографического развития и формирования трудовых ресурсов в России.
26. Показатели динамики численности населения и его возрастно-половой структуры. Зависимость численности трудовых ресурсов общества от естественного движения населения.

27. Функции миграции населения. Основные показатели естественного движения населения и их влияние на демографическую ситуацию в России.
28. Сущность, задачи , функции управления трудовыми ресурсами.
29. Влияние трудовой миграции на формирование рынка труда.
30. Развитие человеческого потенциала как фактор эффективного использования трудовых ресурсов. Индекс развития человеческого потенциала.
31. Структура и методы государственного управления миграцией населения и трудовых ресурсов.
32. Занятость как отражение использования трудовых ресурсов в экономике страны. Показатели уровня занятости населения в России и их динамика.
33. Виды распределения трудовых ресурсов, их особенности в современной России. Факторы, обусловливающие распределение и перераспределение трудовых ресурсов.
34. Основные тенденции и факторы развития населения России.. Обучение работников как основа распределения и перераспределения трудовых ресурсов. Основные проблемы, связанные с этими процессами в современной России.
35. Трудовая миграция: понятие, виды, особенности в современных условиях.
36. Показатели развития трудового потенциала в России.
37. Эффективная занятость трудовых ресурсов и факторы формирования излишней рабочей силы.
38. Основные факторы и показатели интенсивности миграции населения и трудовой мобильности.
39. Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов.
40. Основные направления современной российской миграционной политики и основные задачи государства в области импорта и экспорта рабочей силы.
41. Структура трудовых ресурсов по методологии Международной организации труда (МОТ). Показатели оценки структуры трудовых ресурсов.
42. Влияние социально-экономических и других факторов на формирование численности и возрастно-полового состава трудовых ресурсов и их динамику.
43. Показатели уровня занятости трудоспособного населения.
44. Типы воспроизводства населения и основные факторы их определяющие. Характеристика современного типа воспроизводства населения в России и перспективы формирования трудовых ресурсов в стране.
45. Сущность и значение управления трудовыми ресурсами. Правовая база управления трудовыми ресурсами в России.
46. Демографическая и трудовая нагрузка как характеристика трудового потенциала общества. Методика расчета показателей нагрузки.
47. Предпосылки и проблемы эффективного использования трудовых ресурсов в России в современных условиях.
48. Социально-профессиональная мобильность рабочей силы.
49. Структурные изменения в распределении трудовых ресурсов в постсоветский период.
50. Пути стабилизации демографической ситуации в стране и постепенного выхода из демографического кризиса. (Концепция демографического развития России до 2025 года).

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине «Управление трудовыми ресурсами»

№ ОС	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно - практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос собеседование (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, те-	Вопросы по темам / разделам дисциплины

Приложение 3
к рабочей программе

Структура и содержание дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр) очно-заочная форма обучения, 2022 год набора

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	**Раздел 1.**	1	1-14	24	32		88								
2.	**Раздел 2.**	2	1-18	24	32		88								
	Форма аттестации													**Э**	З
	Всего часов по дисциплине			**48**	**64**		**176**					+	+	**Э**	**Э**