

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.
подпись
« 27 » апреля 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.6.2 Регулирование внутрифирменного рынка труда

Направление подготовки/специальность 38.03.03. «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Общий профиль
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладная
(академическая /прикладная)

Форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2018

Рабочая программа дисциплины «РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

код и наименование направления подготовки

Программу составила:



ПОДПИСЬ

Л.С. Скрипниченко, доцент, к.социол.наук

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

подпись

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 «04» апреля 2018 г.



ПОДПИСЬ

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков

фамилия, инициалы

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 «04» апреля 2018 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной



ПОДПИСЬ

психологии А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 12 от 19 апреля 2018 г.



Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.

Рецензенты:

1. Мирошниченко И.В., доцент кафедры государственной политики и государственного управления Кубанского государственного университета, докт., полит. наук.

2. Передерий В.А., доцент кафедры социологии и культурологии Кубанского государственного аграрного университета, канд., социологич. наук.

1.1 Цель дисциплины

Цель освоения дисциплины - сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему адекватно, грамотно, с пользой для своей организации реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, строить систему управления персоналом организации, в соответствии с обстановкой на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах, с учетом особенностей и механизмов функционирования, прогнозирования внешнего и внутреннего рынков труда.

1.2 Задачи дисциплины

- усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях его формирования, функционирования и прогнозирования;
- формирование представлений об отношениях занятости и современных тенденциях ее развития;
- приобретение навыков анализа процессов в сфере занятости, на рынке труда с точки зрения социально-экономических предпосылок и психологических характеристик его субъектов.
- применение теоретических знаний при анализе и проектировании занятости в управлении трудовыми ресурсами в рамках организации с учетом тенденций и процессов на рынке труда.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «*Регулирование внутрифирменного рынка труда*» относится к дисциплинам по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Экономика и социология труда», «Основы управления персоналом организации», «Социальная психология», «Социология», «Профориентация», «Рынок труда».

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (ПК-2, ПК-19, ПК-24)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	основы кадрового планирования и контроллинга	использовать основы маркетинга персонала	навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала
2.	ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	основные методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	логически представлять информацию по выявлению потребности и формированию заказа организации в обучении и развитии персонала	элементарными навыками выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала
3.	ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в	современные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы оценки	навыками применения методов оценки эффективности системы материального и

№ п. п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		организации		эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	нематериального стимулирования в организации

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часа.

Таблица 1 – Содержание разделов дисциплины

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	Понятие рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по определению понятия рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами, предмета и объекта изучения. ПК-2
2	Трудовые ресурсы, их формирование и использование	Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «экономически активное население», «рабочая сила». Характеристика количественных и качественных характеристик понятия «трудовые ресурсы». Основные этапы возникновения и развития направлений управленческой деятельности в отношении трудовых ресурсов.	Степень участия в групповой аудиторной работе по характеристике количественных и качественных характеристик понятия «трудовые ресурсы». Выявление основных этапов возникновения и развития направлений управленческой деятельности в отношении трудовых ресурсов. ПК-19
3	Государственное регулирование рынка труда	Косвенные способы влияния государства на сферу занятости. Регулирование сокращения рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Прямое государственное воздействие на рынок труда - государственная служба занятости.	Степень участия в групповом обсуждении, основанном на косвенных способах влияния государства на рынок труда. ПК-2
4	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда. Система анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам, связанным с системой анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне. ПК-24

Таблица 2 – Структура дисциплины

Вид работы	Трудоёмкость, часов	
	8 семестр	Всего
Общая трудоёмкость	108	108
Аудиторная работа:		
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2
Самостоятельная работа:	66	66
Индивидуальные задания	20	20
Разбор практических ситуаций	30	30
Теоретическая подготовка	16	16
Самоподготовка		
Вид контроля по дисциплине	3,8	3,8

Разделы дисциплины, изучаемые в семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
			Л	ПЗ	контроль	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	33	4	4	9	16
2.	Трудовые ресурсы, их формирование и использование	36	5	5	9	17
3.	Государственное регулирование рынка труда	36	5	5	9	17
4.	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	33	4	4	9	16
	КСР	6				
	Итого:	144	18	18	36	66

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных

Таблица 4 – Занятия, проводимые в интерактивных формах

№ раздела	Наименование раздела	Вид занятия (Л,ПР,ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	Л	лекция с элементами дискуссии по проблемам теории и методологии науки, ее основных принципов, методов; сущности и особенностей рынка труда. (ПК-2)	2
		ПР	Подготовка сообщений по соответствующим темам ПК-19	2
2	Трудовые ресурсы, их формирование и использование	Л	лекция с элементами дискуссии и групповой аудиторной работой по выработке критериев оценки трудовых ресурсов, их формирования и использования (ПК-2);	2
		ПР	Групповая дискуссия по предложенным вопросам (ПК-19)	2
3	Государственное регулирование рынка труда	Л	Мультимедиа-лекция с элементами дискуссии по раскрытию сущности понятий «экономического человека».(ПК-2).	2
		ПР	Проблемный семинар по разбору предложенных вопросов (ПК-19)	2
4	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	Л	лекция с элементами дискуссии по проблемам, связанным с вопросами формирования и функционирования рынка труда (ПК-24);	4
		ПР	Групповая дискуссия по предложенным вопросам (ПК-24)	2

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3

1.	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2018 г.
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
1.	Реферат	
1.	Эссе	
2.	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых трех разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Применяемые образовательные технологии: работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций; лекция с элементами дискуссии; проблемный семинар-дискуссия.

Последующие разделы направлены на решение поставленных целей в рамках учебной дисциплины и требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, методов сбора информации для выявления потребности в формировании заказа организации в обучении и развитии персонала. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двудединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.
2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций, с одной стороны, являются уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными

технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической деятельности, связанной с диагностикой проблем кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала. В курсе используются групповые аудиторные задания, такие как «Анализ безработицы различных социально-демографических групп», «Сегментация и гибкость рынков труда», «Модели национальных рынков труда», «Самостоятельная занятость и система поддержки малого бизнеса».

3. Решение ситуационных задач предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых навыков работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).

4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

1. Динамика демографической ситуации и особенности рынка труда, связанные с воспроизводством рабочей силы (ПК-2).
2. Характеристика предпринимательства и самозанятости как особых форм занятости (ПК-24).
3. Государственное регулирование рынка труда и политика занятости (ПК-2).
4. Социальные гарантии занятости (ПК-19).
5. Негосударственные структуры содействия занятости населения (ПК-2).
6. Понятия профессионального жизненного пути, профессионального развития, профессиональной карьеры (ПК-19).
7. Система сопровождения профессиональной карьеры и психологической поддержки населения (ПК-2).
8. Особенности международного управления человеческими ресурсами (ПК-2).
9. Стратегическое управление человеческими ресурсами (ПК-19).
10. Основа трудовых отношений, процесс определения и руководство трудовыми отношениями (ПК-24).
11. Характеристики предпринимателей и руководителей, как основных субъектов управления ЧР (ПК-2).
12. Оценка социально-психологического климата группы, организационной культуры и приверженности организации (ПК-2).
13. Конфликтное изменение ситуации (ПК-19).
14. Планирование и обеспечение организации трудовыми ресурсами (ПК-2).
15. Государственное регулирование рынка труда и занятости (мировой опыт) (ПК-19).
16. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости в России (ПК-2).
17. Механизм реализации государственной политики занятости (ПК-19).
18. Анализ ранее используемых и существующих на сегодняшний день программ содействия занятости (ПК-24).
19. Основные направления социальной защиты населения в сфере занятости (ПК-19).
20. Активная социальная политика государства в сфере занятости (ПК-24).
21. Роль посредников на рынке труда, принципы и программы в содействии, обретении и увеличении эффективности занятости (ПК-19).
22. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников (ПК-24).
23. Сокращение рабочей силы: реальные практики поведения работодателей (ПК-24).

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Оценочные средства для промежуточной аттестации

№	Контролируемая дидактическая единица	Коды формируемых компетенций	Другие оценочные средства	
			вид	кол-во
1.	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	ПК-2	-комплект презентаций (программ);	1

2.	Трудовые ресурсы, их формирование и использование	ПК-19	-комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий;	1 1
3.	Государственное регулирование рынка труда	ПК-2	-комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений.	1 1
4.	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	ПК-24	-комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий;	1 1

Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине

1. Основы теории рынка труда.
2. Теоретические подходы к анализу рынка труда (эволюция).
3. Элементы и функции современного рынка труда.
4. Типология рынков труда.
5. Этапы формирования рынка труда в России.
6. Рабочая сила, человеческие и трудовые ресурсы, человеческий капитал, экономически активное и неактивное население: соотношение понятий.
7. Понятие предложения труда. Простая модель предложения труда.
8. Эффект дохода и эффект замещения: влияние на предложение труда.
9. Индивидуальная кривая предложения труда.
10. Спрос на труд: понятие, виды и особенности в российской экономике.
11. Простая модель спроса на труд.
12. Эффект масштаба и эффект замещения: влияние на спрос на труд.
13. Эластичность спроса на труд. Законы производного спроса.
14. Баланс трудовых ресурсов и баланс рабочих мест.
15. Установление равновесия на рынке труда. Подстройка рынка труда (механизм «выход» и «голос»).
16. Равновесие на рынке труда в условиях конкуренции и монополии.
17. Гибкий рынок труда.
18. Теории занятости населения.
19. Понятие занятости населения и ее основные показатели. Тенденции развития занятости населения в современной российской экономике
20. Формы и виды занятости населения. Гибкие формы занятости и перспективы их развития в современной экономике.

Примерные вопросы тестирования (ПК-2, ПК-19, ПК-24)

1. *Рынок труда – это:*
 - а) совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм (распределение работников по видам деятельности) и обмен на жизненные средства;
 - б) купля-продажа труда;
 - в) экономические отношения, связанные с куплей-продажей рабочей силы.
2. *Основными компонентами структуры рынка труда являются:*
 - а) экономические, юридические и социальные нормы; рыночная инфраструктура;
 - б) субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм; безработица и социальные выплаты, связанные с ней; рыночная инфраструктура;
 - в) субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм; служба занятости; рыночная инфраструктура.
3. *Особенности функционирования рынка труда заключаются в:*
 - а) неотделимость права собственности на товар; длительные взаимодействия продавца и покупателя; наличие большого числа институциональных структур; высокая степень индивидуализации сделок; своеобразие в обмене рабочей силы;
 - б) неотделимость права собственности на товар; наличие большого числа институциональных структур; высокая степень индивидуализации сделок; существование партнерства;
 - в) длительные взаимодействия продавца и покупателя; своеобразие в обмене рабочей силы; наличие экономических и социальных программ; неотделимость права собственности на товар.
4. *Видом рынка труда не является:*
 - а) внешний профессиональный рынок;
 - б) рынок, ориентированный на территориальное движение рабочей силы;
 - в) рынок, ориентированный на внутрифирменное движение работников.
5. *Существующие модели рынка труда:*
 - а) американская, японская, шведская, европейская;

- б) американская, российская, шведская, японская;
- в) японская, российская, европейская, американская.

6. Сегментами рынка труда являются:

- а) сектор женской рабочей силы, молодежный сектор рабочей силы, сектор рабочей силы инвалидов;
- б) сектор первичного рынка труда, сектор вторичного рынка труда, сектор безработных;
- в) сектор рабочей силы пожилых людей, молодежный сектор рабочей силы, сектор безработных.

7. Необходимость разработки новых методов получения информации, характеризующей рынок труда, обусловлена следующими причинами:

- а) уменьшение числа учетных единиц, развитие новых форм занятости;
- б) наличие устаревших методов исследования, увеличение числа учетных единиц, развитие новых форм приложения труда;
- в) развитие неформальной, теневой занятости, сложно поддающихся учету.

8. Преобразованная система статистических показателей по труду основана на следующих информационных источниках:

- а) статистика предприятий, организаций; информация министерств и ведомств, служб занятости; обследование населения по проблемам занятости; расчет баланса трудовых ресурсов;
- б) выборочное обследование предприятий и организаций, ведомственные источники информации;
- в) статистика министерств и ведомств, служб занятости; статистика предприятий, расчет баланса трудовых ресурсов.

9. Показатель «рациональность структуры распределения населения по профессии, отраслям и секторам экономики» характеризуется:

- а) изменением численности занятых в тех или иных отраслях экономики;
- б) изменением числа занятых в общей численности населения;
- в) изменением спроса на те или иные профессии.

10. Эффективность использования рабочей силы измеряется с помощью:

- а) отработанного времени;
- б) показателя среднего по каждой отрасли уровня производительности труда;
- в) выработки продукции в единицу времени;
- г) учета потерь рабочего времени.

Вопросы для самостоятельной работы

1. Сравните характеристики рынков с различными социокультурными регуляторами поведения (ПК-24).
2. Как в разных странах регулируются отношения занятости, какие программы используются. (Американская, Японская, Шведская и Российская модели) (ПК-19).
3. Характеризуйте основные параметры и тенденции развития Российского рынка труда и занятости (ПК-2).
4. Опишите влияние факторов обуславливающих перераспределение и воспроизводство рабочей силы (ПК-19).
5. Тенденции функционирования домохозяйств в сфере занятости. Городские и сельские домохозяйства (ПК-19).
6. Социальные сети и феномен социальной поддержки при анализе поведения домохозяйств в сфере занятости (ПК-19).
7. Какие социально-экономические последствия имеет безработица (ПК-24)?
8. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведения безработных в условиях кризисного рынка труда (ПК-2).
9. Какие существуют конструктивные и неконструктивные механизмы адаптации безработных (ПК-19)?
10. Анализ программ содействия занятости и анализ стратегий работы негосударственных бирж труда и кадровых агентств (ПК-24).
11. Какие социально-экономические и психологические меры предпринимаются в отношении безработицы? (Анализ государственных программ помощи безработным) (ПК-2) .
12. Дайте определение занятости (ПК-2)?
13. Какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование отношений занятости (ПК-19)?
14. Приведите примеры традиционных и новых форм занятости в России (ПК-19)?
15. Что такое вторичная занятость и в чем ее специфика в России (ПК-24)?
16. Кто является субъектами регулирования отношений занятости (ПК-24)?

Задания к ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1. Обоснуйте следующее утверждение: «Управление человеческими ресурсами – это просто модное определение традиционного управления персоналом» (ПК-2).

2. Разъясните следующее утверждение с точки зрения политики и стратегии в области управления персоналом: «Различия между политикой и стратегией весьма туманны» (ПК-24).
3. Ваша организация планирует провести работы, связанные с внедрением новых технологий. Управляющий поручил вам подготовить доклад о преимуществах и недостатках привлечения внешних консультантов для получения рекомендаций по выбору стратегий предстоящей деятельности. Перечислите основные пункты вашего доклада (ПК-24).
4. Дайте характеристику типам руководства с упором на производство и с упором на персонал (ПК-19).
5. В настоящее время многие компании активно участвуют в программах повышения качества или инициативах по усилению заботы о клиенте. Какова роль функции управления персоналом в продвижении и активизации этой деятельности (ПК-19)?
6. Чем существенным отличается команда от простой рабочей группы (ПК-24)?
7. Разъясните важность для рабочей группы на предприятиях промышленности и коммерции таких понятий, как: а)взгляды; б)лидерство; в)мотивация (ПК-2).
8. Дайте определение «разочарованию» в трудовой сфере или в трудовых отношениях; приведите примеры расширения и насыщения должностных обязанностей (ПК-24).
9. Каковы основные причины трудовых конфликтов работников (ПК-19)?
10. Перечислите основные причины, приводящие к прогулам (ПК-24).
11. Не так давно появились нападки на систему квалификационной характеристики должностей как на «одно из препятствий на пути серьезных организационных перемен в большинстве крупных организаций». Считается, что работников нужно оценивать и вознаграждать по их личному вкладу, а не по тому, какую работу и на какой должности они выполняют. Насколько вы согласны с подобной критикой квалификационной характеристики должностей? Приведите свои аргументы (ПК-19).
12. Одним из последствий развития новых технологий является увеличение числа скучных и монотонных видов работы. Какие факторы следует принимать во внимание в качестве ключевых при рассмотрении содержания должностных обязанностей (ПК-24)?
13. Дайте определения и укажите взаимосвязь между побуждением, стимулом, ответной реакцией и закреплением (ПК-6).
14. В чем заключается важность коммуникаций для организации (ПК-24)?
15. Каково различие между следующими типами коммуникаций (ПК-24):
- формальными и неформальными;
- односторонними и двусторонними;
- нисходящими, восходящими и горизонтальными?
16. По каким причинам работники сопротивляются переменам (ПК-19)?
17. Перечислите последствия компьютеризации и появления конечных пользователей компьютерными пакетными программами для управления человеческими ресурсами (ПК-19).

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебник / Веснин, Владимир Рафаилович. – М. : Проспект, 2014.
2. Вукович, Г. Г. Рынок труда /Вукович, Галина Григорьевна, Гелета, Игорь Викторович. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.

5.2 Дополнительная:

1. Гелета, И. В. Экономика и социология труда [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 41.03.06 "Управление персоналом" / И. В. Гелета, А. В. Коваленко. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. - 248 с. Гневашева, В. А. Управление занятостью [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / В. А. Гневашева. - Москва : КНОРУС, 2013. - 166 с. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 165-166. - ISBN 9785406007594 : 150.88.
2. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 272 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=939543>.
3. Корнейчук, Б. В. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 287 с. - <https://www.biblio-online.ru/book/8E23C89E-2820-4150-8691-6BC64A1AC38C>.
4. Миронова, И. И. Взаимосвязь рынка труда и системы профессиональной подготовки кадров [Текст] : монография / И. И. Миронова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2014. - 125 с.
5. Рофе, А. И. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва : КНОРУС, 2017. - 373 с.

6. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. - М. : Юрайт, 2018. - 219 с. - <https://biblioonline.ru/book/7AF1AD4E-1829-455A-9694-2225CD8DBC26>.

7. Федорова, Н. В. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" для бакалавров / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. - Москва : КНОРУС, 2016. - 232 с.

8. Федосеев, В. В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / В. В. Федосеев. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2011. - 142 с. : ил. - (Вузовский учебник). - Библиогр. : с. 140.

5.3. Периодические издания по общественным и гуманитарным наукам - <http://dlib.eastview.com>:

– журнал "Управление персоналом" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.

– журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>.

– Журнал «Штат» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrmedia.ru

– Журнал «Кадровик» [Электронный ресурс] – Режим доступа: panor.ru/journals/kadrovik.

– Электронный журнал «Директор по персоналу» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e.hr-director.ru>.

– Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом») [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.

– Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages.

– Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>.

– Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.niitru.ru>

– Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://git23.rostrud.ru/>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

– доступом к рабочей программе дисциплины;

– к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Вестник психосоциальной и коррекционной реабилитационной работы», «Социальная педагогика», «Социальная работа», «Работа социального педагога в школе и микрорайоне», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

• Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - <http://www.biblioclub.ru>

• Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>

• Электронная библиотечная система "Айбукс" - <http://ibooks.ru/>

• Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных - <http://www.scopus.com/>

• Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - www.grebennikon.ru

• Московский Фонд Карнеги - <http://www.carnegie.ru>

• Научная электронная библиотека (НЭБ) - <http://www.elibrary.ru/>

○ Коллекция научных электронных журналов издательства Sage - <http://online.sagepub.com>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в

умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

К ТЕМЕ 2 «Трудовые ресурсы, их формирование и использование» (ПК-2)

Методические указания

Статус занятости определяется для трудовых ресурсов, участвующих в общественно полезной деятельности. К ним относятся две группы населения: члены первой группы предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг с целью получения дохода, второй - участвуют в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством товаров и услуг.

В *первую группу* входят граждане, занятые в государственном секторе экономики, кооперативах, частном секторе. Во *вторую группу* входят учащиеся с отрывом от производства, военнослужащие.

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, составляет экономически активное население (рабочую силу). Численность экономически активного населения устанавливается по состоянию на определенный период и включает как занятых, так и безработных.

Задача 1

Исходные данные и постановка задачи

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,

с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (\mathcal{E}_a);
- безработные (Б);
- экономически неактивное население (\mathcal{E}_n);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

Задача 2

Исходные данные и постановка задачи

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
- в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
- г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
- д) военнослужащий;
- е) работник, получивший инвалидность на производстве;
- ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы,

с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:

- безработные (Б);
- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (\mathcal{E}_a);
- экономически неактивное население (\mathcal{E}_n);
- не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

К ТЕМЕ №4 Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости (ПК-24)

Определите верную стратегию выхода из деловой игры и разрешения конфликтной ситуации, учитывая, что вы находитесь попеременно то в роли руководителя, то в роли подчиненного. Распространенные психологические игры в сфере труда:

Ситуация. На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасателя), но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают. Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступает тишина и общая неловкость.

К ТЕМЕ №3. Занятость и безработица как элементы рынка труда (ПК-19)

Деловая игра «Распределение ролей»

Сформируйте рабочую группу для решения разных категорий задач, предложенных преподавателем, используя методику распределения ролей. Проанализируйте полученный опыт.

Чтобы организовать, а затем и управлять дискуссиями, полезно заранее распределить роли между несколькими их участниками: два человека получают роли людей, находящихся в оппозиции, а третий – промежуточную роль. Таких триад может быть несколько.

Триады ролей, распределяемых на различных этапах обсуждения:

1. Восприятие предмета дискуссии.

Роль: Интегратор.

Действия: воспринимает предмет дискуссии в целом и создает о нем обобщенное представление.

Средства: обобщенная информация, общенаучные понятия и категории, установка на решение проблемы в целом.

Роль: Аналитик.

Действия: воспринимает специальный аспект предмета дискуссии, создает детальное представление об одной его стороне.

Средства: специальные знания, установка на решение общей задачи.

Роль: Системный аналитик.

Действия: те же, что у Интегратора и Аналитика, но используемые в оптимальном соотношении.

Средства: те же, что у Интегратора и Аналитика, но используемые в оптимальном соотношении.

2. Анализ предмета дискуссии.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

Обучающие компьютерные программы по отдельным разделам или темам не используются.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах

к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Образовательный процесс организуется на факультете Управления и психологии. В составе используемых площадей имеются 5 аудиторий для лекционных и практических занятий, 3 компьютерных класса, 4 мультимедийные аудитории с выходом в Интернет библиотека, включающая читальные залы, конференц-зал.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

Для проведения лекционных и семинарских занятий по данному курсу (показ презентаций) необходим ноутбук и проектор.