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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе, качеству образования – первый проректор
_____Иванов А.Г.
(подпись)
«__» _____ 2014г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.05.02 Статистика занятости и персонала

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

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 заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

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

Краснодар 2014

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 СТАТИСТИКА ЗАНЯТОСТИ И ПЕРСОНАЛА

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

Л.В. Тхагалижокова, преподаватель

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

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии

протокол № 06 «19» марта 2014 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 06 «19» марта 2014 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 06 «20» марта 2014

Председатель УМК факультета
Кимберг А.Н.

Рецензеты:

1. Ожигова Л.Н., доцент кафедры психологии личности и общей психологии Кубанского государственного университета, докт., психол. 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 внешнего и внутреннего рынков труда.

1.2 Задачи дисциплины

– обучение студентов теоретическим основам Статистики труда и персонала – основным понятиям и категориям, системы показателей, статистической методологии и практическим навыкам сбора первичной статистической и экономической информации;

– определение методов обработки, анализа и представления трудовых показателей, характеризующих численность и состав трудовых ресурсов,

– выявление показателей движения рабочей силы, использования рабочего времени, уровня и динамики среднемесячной заработной платы, трудовой миграции; трудовых конфликтов; эффективности использования живого труда.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «***Статистика занятости и персонала***» относится к дисциплинам по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Статистика», «Экономика и социология труда», «Основы управления персоналом организации», «Социальная психология», «Социология», «Профориентация», «Анализ и прогнозирование рынка 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-15, ПК-25, ПК-26)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-15	владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	сущность навыков сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	применять навыки сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	элементарными навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
2.	ПК-25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	о необходимости проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	определять необходимые связи для анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	инструментарием измерения рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
3.	ПК-26	знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и	особенности проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике	проводить аудит и контроллинг персонала	навыками проведения аудита и контроллинга персонала и

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал			умеет применять их на практике

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоемкость дисциплины составляет _3___зачетных единиц, 108 часов, их распределение по видам работ представлено в таблице

(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		_5_	___		
Аудиторные занятия (всего)	10	10			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	6			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3,8	3,8			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	94	94			
В том числе:					
Курсовая работа	-	-			
Проработка учебного (теоретического) материала	50	50			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	44	44			
Реферат	-	-			
Эссе	-	-			
Подготовка к текущему контролю					
Промежуточная аттестации (*зачет*)					
Контроль					
Общая трудоемкость час	108	108			
в том числе контактная работа	10,2	10,2			
зач. ед.	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Изучение состава, численности и движения рабочей силы. Анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	44	2	2		40
2.	Статистика оплаты труда и расходов на рабочую силу. Анализ рыночных и специфических рисков.	34	2	2		30
3.	Статистика социального развития и уровня жизни населения. Основы проведения аудита и контроллинга персонала	26		2		24
	Итого:		**4**	**6**		**94**

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Изучение состава, численности и движения рабочей силы. Анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Система показателей статистики рынка труда. Статистика спроса и предложений на рабочую силу. Конъюнктура рынка труда. Стоимость и цена рабочей силы	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по определению понятия рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами, предмета и объекта изучения.
2.	Статистика оплаты труда и	Численность, состав и баланс	Степень участия в

	расходов на рабочую силу. Анализ рыночных и специфических рисков.	трудовых ресурсов. Задачи статистики трудовых	групповой аудиторной работе
3.	Статистика социального развития и уровня жизни населения. Основы проведения аудита и контроллинга персонала	Исследование массовых явлений в сфере трудовой деятельности с количественной стороны, применение статистических и эконометрических методов в анализе статистики труда и персонала.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на трудовые отношения, хозяйствующие субъекты.

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
	2	3	4
1	Изучение состава, численности и движения рабочей силы. Анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Понятие, предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины.	Подготовка сообщений по определению понятия рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами, предмета и объекта изучения.
2	Статистика оплаты труда и расходов на рабочую силу. Анализ рыночных и специфических рисков.	Характеристика количественных и качественных характеристик понятия «трудовые ресурсы». Основные этапы возникновения и развития направлений управленческой деятельности в отношении трудовых ресурсов.	Подготовка сообщений по характеристике количественных и качественных характеристик понятия «трудовые ресурсы».
3	Статистика социального развития и уровня жизни населения. Основы проведения аудита и контроллинга персонала	Отношения занятости, трудовые отношения, хозяйствующие субъекты, хозяйственная мотивация и стиль жизни и изменение данных элементов системы, появление новых социально-профессиональных групп.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на отношения занятости, трудовые отношения, хозяйствующие субъекты.

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,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений,	

	презентаций)	протокол № 12 от 03.05.2018 г.
3.	Реферат	
4.	Эссе	
5.	Подготовка к текущему контролю	
6.	Информационное обеспечение управленческой деятельности	

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

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

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.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Примерная тематика вопросов для обсуждения:

1. Динамика демографической ситуации и особенности рынка труда, связанные с воспроизводством рабочей силы.
2. Характеристика предпринимательства и самозанятости как особенных форм занятости.
3. Государственное регулирование рынка труда и политика занятости.
4. Социальные гарантии занятости.
5. Негосударственные структуры содействия занятости населения.
6. Понятия профессионального жизненного пути, профессионального развития, профессиональной карьеры.
7. Система сопровождения профессиональной карьеры и психологической поддержки населения.
8. Особенности профориентации взрослого населения и молодежи.
9. Особенности международного управления человеческими ресурсами.
10. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
11. Значение и использование теории человеческого капитала в управлении трудовыми ресурсами (ПК-15).Роль и возможности профсоюзов в управлении трудовыми ресурсами.
12. Участие работников в управлении организацией.
13. Планирование карьеры и роль сотрудника отдела УЧР в этом процессе: личностный и организационный уровень.
14. Стратегии управления персоналом в разных экономических ситуациях, условиях и на разных этапах жизни организации.
15. Основа трудовых отношений, процесс определения и руководство трудовыми отношениями.
16. Характеристики предпринимателей и руководителей, как основных субъектов управления ЧР.
17. Оценка социально-психологического климата группы, организационной культуры и приверженности
18. Конфликтное изменение ситуации.
19. Планирование и обеспечение организации трудовыми ресурсами.

20. Государственное регулирование рынка труда и занятости (мировой опыт).
21. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости в России.
22. Механизм реализации государственной политики занятости.
23. Анализ ранее используемых и существующих на сегодняшний день программ содействия занятости (ПК-15).
24. Основные направления социальной защиты населения в сфере занятости.
25. Активная социальная политика государства в сфере занятости.
26. Роль посредников на рынке труда, принципы и программы в содействии, обретении и увеличении эффективности занятости.
27. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
28. Сокращение рабочей силы: реальные практики поведения работодателей.
29. Социально-психологические аспекты функционирования службы занятости (профориентация, переобучение, профессиональное обучение, психологическая поддержка и помощь).
30. Профилирование на рынке труда как способ увеличения эффективности используемых программ содействия занятости.
31. Опыт различных стран в регулировании процессов занятости.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-15 владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Критерии оценки:

«не/зачет» - не владеет элементарными навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; не знает сущность навыков сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; не умеет применять навыки сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.

«зачтено» - в целом понимает сущность навыков сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; может применять навыки сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; способен собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.

ПК-25 способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает о необходимости проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; не умение определять необходимые связи для анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; не владеет инструментарием измерения рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.

«зачтено» - может проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; правильно выбирает и определяет необходимые связи для анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; в полной мере может измерять рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом.

ПК-26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

«не/зачет» - не знает особенности проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике; не умеет проводить аудит и контроллинг персонала; не владеет навыками проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике.

«зачтено» - в целом знает особенности проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике; способен проводить аудит и контроллинг персонала; способен определять тенденции проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине

1. Какие трансформации произошли в социально-экономической структуре России (с 90-х г.) и как это изменило сферу занятости (сравнение СССР и России) (опишите изменения в социальной структуре, появление новых социально-профессиональных групп, неформальная экономика, вторичная занятость)
2. Как в различных моделях развития хозяйства представлены трудовые отношения и отношения

занятости, возможности и обязанности человека

3. Какие приоритеты характеризуют трудовые отношения в современной России (коллективизм-индивидуализм, патернализм, новые нормы и трудовые ценности; материальное вознаграждение, внеэкономическое принуждение, потребление

4. Кто является субъектами воспроизводства идеологических воззрений на уровне идеологических систем; на уровне экономических программ; на уровне массового сознания

5. Каков образ хозяйствующего субъекта и базовые идеалы в основных идеологиях: консерватизме, либерализме, демократизме, социализме? (схема: идеалы-цели, хозяйственная мотивация, хозяйственная организация, отношения с государством, права человека, образ хозяйствующего субъекта)

6. «Человек экономический» - характеристика мотивации, и понимание рациональности. Каковы основные характеристики экономической рациональности в институциональной и неоинституциональной теории (ограниченная рациональность)? В каких ситуациях принцип максимизации потребности не может объяснить поведение человека

7. Какие психологические понятия и для каких феноменов могут быть использованы при описании и объяснении поведения в сфере занятости? Обоснуйте необходимость (или отсутствие таковой) междисциплинарных исследований отношений и поведения в сфере занятости

8. Какие психологические проблемы возникли в связи с трансформационными процессами в обществе и как они отражаются на социальном функционировании личности, и в какие проблемы управления трудовыми ресурсами перетекают.

9. Какие существуют определения понятия «рынок труда» и социально-экономические параметры анализа рынка труда. Типы и формы рынка труда (по масштабу, территориальному и функциональному критерию, по критерию учета ресурсов труда). Сегменты рынка труда

10. Дайте сравнительную характеристику рынков труда с различными социокультурными регуляторами поведения

11. Какие существуют модели с точки зрения социально-экономического подхода к анализу рынка труда и занятости. Как реализуются модели рынка труда в различных государствах (Американская, Японская, Шведская и Российская модели)

12. Перечислите основные тенденции развития Российского рынка труда и занятости. Как эти тенденции влияют на управление трудовыми ресурсами

13. Дайте определение понятиям «экономически активное население», рабочая сила, трудовой потенциал, трудовые ресурсы. Какие выделяют категории трудоспособного населения. Какие существуют классификации занятого населения (по роду деятельности, по способу вовлечения в трудовую деятельность, международная классификация)

14. Проанализируйте динамику демографической ситуации и особенности рынка труда, связанные с воспроизводством рабочей силы. Каковы особенности формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы в России на сегодняшний день

15. Характеризуйте предпринимательство и самозанятость как особенные формы занятости. Каковы психологические особенности современных предпринимателей в России (мотивы деятельности, средства и способы достижения цели, задатки и способности, особенности характера)

16. Какова специфика поведения домохозяйств в постсоветской России. Тенденции функционирования домохозяйств в сфере занятости

17. Каковы внешние и внутренние факторы поведения членов домохозяйств (социально и экономически структурированный доступ к рабочим местам, идеологические и культурные регуляторы, внутрисемейные ценности, традиции занятости, межличностные отношения, индивидуальные представления, мотивы)

18. Государственное регулирование рынка труда (политика занятости). Инфраструктура государственного регулирования рынка труда

19. Социальные гарантии занятости. Социальная защита трудоспособного и нетрудоспособного (временно или с ограниченными возможностями) населения

20. Негосударственные структуры содействия занятости населения (негосударственные службы занятости, кадровые агентства, клубы профессионалов, профсоюзы). Роль профсоюзов регуляции отношений на рынке труда.

21. Безработица как социально-экономический феномен. Критерии определения безработицы, статистические критерии учета безработных.

22. Виды безработицы (официальная, скрытая; фрикционная, сезонная, структурная, классическая, технологическая, циклическая). Экономические эффекты безработицы и ее социально-психологические следствия.

23. Психологические характеристики безработных. Понятие «индивидуального кризиса занятости» .

24. Психологические факторы восстановления трудовой занятости

25. Особенности международного управления человеческими ресурсами. Политика в сфере ЧР

26. Определение стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами, ориентированное на ресурсы

27. Значение и использование теории человеческого капитала в управлении трудовыми ресурсами Психологические характеристики работников различных типов организаций. Психологические характеристики предпринимателей и работодателей, руководителей

28. Роль и возможности профсоюзов в управлении трудовыми ресурсами
29. Участие работников в управлении организацией (на примерах форм вовлечения и участия)
30. Что входит в комплекс мероприятий по обеспечению организации трудовыми ресурсами. Функция анализа спроса и предложения на рынке труда
31. Какие аспекты в себя включает развитие человеческих ресурсов в организации. Каковы стратегические цели планирования и реализации профессионального обучения и повышения квалификации сотрудников

Критерии оценки:

«не/зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«зачтено» - студент демонстрирует общие знания по содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами; студент демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Примерные вопросы тестирования

1. Что означает понятие «человеческие ресурсы»:

1. понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека;
2. понятие, отражающее психологию человека;
3. это часть населения, которая не входит в состав рабочей силы

2. Какие факторы являются качественными характеристиками человеческого капитала:

1. образование, профессиональный опыт;
2. находчивость, патриотизм;
3. доброта, целеустремленность.

3. Какому понятию принадлежит следующее определение: «Личный состав организаций, включающий всех наёмных работников, а также работающих собс

_____

4. Разновидности чего представлены далее:

1) фрикционная
2) технологическая;
3) структурная;
4) циклическая;
5) скрытая.

Ответ:_____

5. Какие виды занятости выделяют *(подчеркните один из предложенных вариантов ответов)*:

1. полная;
2. официальная;
3. классическая;
4. вторичная;
5. отраслевая;
6. неполная;

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

***Вопросы* для самостоятельной работы**

1. Как в разных странах регулируются отношения занятости, какие программы используются. (Американская, Японская, Шведская и Российская модели)
2. Характеризуйте основные параметры и тенденции развития Российского рынка труда и занятости
3. Опишите влияние факторов обусловливающих перераспределение и воспроизводство рабочей силы
4. Каковы внешние и внутренние факторы поведения членов домохозяйств (социально и экономически структурированный доступ к рабочим местам, идеологические и культурные регуляторы, внутрисемейные ценности, традиции занятости, межличностные отношения, индивидуальные представления, мотивы). Опишите влияние формальных и неформальных правил на формирование стратегий занятости. Механизмы формирования «новых» правил
5. Тенденции функционирования домохозяйств в сфере занятости. Городские и сельские домохозяйства
6. Социальные сети и феномен социальной поддержки при анализе поведения домохозяйств в сфере занятости
7. Какие социально-экономические последствия имеет безработица
8. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведение безработных в условиях кризисного рынка труда
9. Какие существуют конструктивные и неконструктивные механизмы адаптации безработных

10. Анализ программ содействия занятости и анализ стратегий работы негосударственных бирж труда и кадровых агентств
11. Какие социально-экономические и психологические меры предпринимаются в отношении безработицы? (Анализ государственных программ помощи безработным)
12. Дайте определение занятости
13. Какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование отношений занятости
14. Приведите примеры традиционных и новых форм занятости в России
15. Что такое вторичная занятость и в чем ее специфика в России
16. Кто является субъектами регулирования отношений занятости
17. Система сопровождения профессиональной карьеры и психологической поддержки населения (государственные и негосударственные агенты, взаимодействие субъектов системы и их роль в регуляции отношений на рынке труда)
18. Формы и методы социальной поддержки безработных
19. Содержание профилирования на рынке труда
20. Особенности профориентации взрослого населения и молодежи. Социально-демографические и психологические факторы успешного обретения и восстановления занятости
21. Стратегии управления персоналом в разных экономических ситуациях, условиях и на разных этапах жизни организации (ОПК-4).
22. Основа трудовых отношений, процесс определения и руководство трудовыми отношениями
23. Характеристики предпринимателей и руководителей, как основных субъектов управления ЧР
24. Оценка социально-психологического климата группы, организационной культуры и приверженности организации. Вклад отдела ЧР в развитие приверженности
25. Конфликтное изменение ситуации (восприятие и внедрение новшеств, изменений в организации, сопротивление новшествам и их преодоление, причины конфликтов и их разрешение)

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Задача 1. Показатели численности и состава населения по статусу занятости Имеются данные на конец года по территории, тыс. чел.:
численность населения – 146,7;
экономически активное население – 66,7;
безработных, всего - 8,9, в том числе зарегистрированных в службе занятости – 1,93.

Определить: 1) уровень экономически активного населения; 2) уровень занятости; 3) уровень безработицы; 4) уровень зарегистрированных безработных; 5) коэффициент нагрузки на 1 занятого в экономике.

Задача 2. Показатели списочной, явочной, фактической численности работников предприятия Имеются следующие данные за ноябрь:

Выходные и праздничные дни: 2, 3, 4, 9, 10, 16, 17, 23, 24, 30.

Определите: среднюю списочную численность, среднюю явочную численность и среднее число фактически работавших лиц в ноябре.

Имеются следующие данные по предприятию об использовании рабочего времени за октябрь (24 рабочих дня):

Постройте баланс использования рабочего времени и определите: 1) относительные показатели структуры максимально возможного фонда рабочего времени; 2) коэффициенты использования фондов рабочего времени; 3) коэффициенты использования рабочего времени: а) по числу дней работы на одного списочного рабочего; б) по продолжительности рабочего дня (полной и урочной); в) по числу часов, отработанных в среднем одним списочным рабочим за октябрь.

Тестовые задания

1. Подлежащее перечневых статистических таблиц содержит:
    a. Перечень единиц совокупности по признаку;
    b. Группировку единиц совокупности по одному признаку;
    c. Группировку единиц совокупности по нескольким признакам.
2. Метод статистических группировок предназначен:
    a. Для измерения динамики сложных социально-экономических явлений;
    b. Для выделения однородных частей в статистической совокупности;
    c. Для анализа взаимосвязи между признаками;
3. Число групп при группировке по количественному признаку зависит от:
    a. Тесноты связи между признаками;
    b. Числа наблюдений;
    c. Ошибки репрезентативности;
    d. Вариации признака.

4. Аналитическая группировка служит для:
    a. экстраполяции временных процессов;
    b. анализа структуры статистической совокупности;
    c. выявления связей между социально-экономическими явлениями.
5. Структурная группировка используется для:
    a. экстраполяции временных процессов;
    b. анализа структуры статистической совокупности;
    c. выявления связей между социально-экономическими явлениями.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-15 владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-25- способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

«не/зачет» - отсутствие знаний основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-26- знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал «не/зачет» - отсутствие навыков применения методов 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;

«зачтено» - студент имеет системное представление применения методов 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;

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации 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.

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

5.1 Основная литература:

1. Маркетинг персонала : практикум / авт.-сост. С.Н. Калюгина, И.П. Савченко, О.Н. Мухорьянова ; Министерство образования и науки Российской Федерации и др. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 127 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459089 (12.12.2018).

2. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01749-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363(12.12.2018).

5.3 Дополнительная:

1. Анисимова, Г.В. Социально-экономическое неравенство : тенденции и механизмы регулирования / Анисимова, Галина Владимировна ; Г. В. Анисимова. - Москва : [ЮНИТИ-ДАНА] : Закон и право, 2010.

2. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты : практическое пособие / Базаров, Тахир Юсупович ; Т. Ю. Базаров. - М. : КНОРУС, 2011.

3. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2014.

4. Васильев, П.П. Трудовой потенциал Российской Федерации и регионов ЮФО: проблемы формирования и использования в условиях экономического кризиса : [монография] / Васильев, Петр Петрович ; П. П. Васильев. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2010.

5. Вировец, Ю.А. Успешный поиск работы / Вировец, Юрий Александрович ; Ю. Вировец. - СПб. [и др.] : Питер, 2012.

6. Вукович, Г.Г. Рынок труда / Вукович, Галина Григорьевна, Гелета, Игорь Викторович; Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2013.

7. Глущенко, Г. И. Миграция и развитие / Г. И. Глущенко, В. А. Пономарев ; Г. И. Глущенко, В. А. Пономарев. - М. : Экономика, 2009.

8. Гневашева, В. А. Управление занятостью : учебное пособие для студентов вузов / Гневашева, Вера Анатольевна ; В. А. Гневашева. - Москва : КНОРУС, 2013.

9. Гуськова, И.В. Трансформация рынка труда России / Гуськова, Ирина Владимировна; И. В. Гуськова. - Нижний Новгород : [НИМБ], 2010.

10. Егоршин, А.П. Управление российским образованием / Егоршин, Александр Петрович; А. П. Егоршин. - Нижний Новгород : [НИМБ], 2012.

11. Ендовицкий, Д.А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала / Ендовицкий, Дмитрий Александрович, Н. Н. Беленова ; Д. А. Ендовицкий, Н. Н. Беленова. - М. : КНОРУС, 2011.

12. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Гос. учреждение "Ин-т макроэконом. исследований" ; под ред. Л. С. Чижовой ; [Л. С. Чижова и др.]. - [М.] : Экономика, 2011.

13. Капелюшников, Р. И. Конец российской модели рынка труда? / Капелюшников, Ростислав Исаакович ; Р. Капелюшников ; Фонд "Либеральная миссия". - М. : [Фонд "Либеральная миссия"], 2009.

14. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Карташова, Лариса Васильевна ; Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2010.

15. Международная экономика. Вып. 2 / [А. В Ишханов и др.] ; под науч. ред. А. В. Ишханова ; М-во образования и науки Рос. Федерации ; Кубан. гос. ун-т. - Краснодар : Экоинвест, 2012.

16. Миронова, И. И. Взаимосвязь рынка труда и системы профессиональной подготовки кадров: монография / Миронова, Ирина Ивановна ; И.И. Миронова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар: [Кубанский государственный университет], 2014.

17. Миронова, И.И. Основные приоритеты развития системы профессиональной подготовки кадров и ее координация с рынком труда / Миронова, Ирина Ивановна ; И. И. Миронова ; Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2009.

18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2011.

19. Экономика трудовых ресурсов : учебное пособие для студентов вузов / под ред. П. Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2012.

5.3. Периодические издания:

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

– Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).

– Официальный сайт Национального союза кадровиков (http://www.kadrovik.ru)

– Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (http://www.pro-personal.ru/).

– Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).

– мониторинг рынка труда (http://www.hrmonitor.ru/).

– журнал «Работа с персоналом» (http://www.hr-journal.ru/).

– Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.zarplata. com

– Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.

– информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.ohranatruda.ru.

– «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.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: «Справочник кадровика», «Управление персоналом»
- Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - http:// www.biblioclub.ru
2. Электронная библиотечная система издательства "Лань" - http://e.lanbook.com/
3. Электронная библиотечная система "Айбукс"- http://ibooks.ru/
4. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных- http://www.scopus.com/
5. Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - www.grebennikon.ru
6. Московский Фонд Карнеги - http://www.carnegie.ru
7. Научная электронная библиотека (НЭБ)- http://www.elibrary.ru/
8. 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 соответствие 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.

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

8.1 Перечень информационных технологий.

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

– Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

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.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Электронная библиотечная система - http://www.elibrary.ru/

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	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с

	(индивидуальные) консультации	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.