

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.
2014г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.ДВ.6.2 Регулирование внутрифирменного рынка труда
(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 «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:

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

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



подпись

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

фамилия, инициалы



подпись

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

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной

психологии А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 06 « 20 » марта 2014 г.

Председатель УМК факультета
Кимберг А.Н.



подпись

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 кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыков сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

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 кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала;
- применение теоретических знаний при анализе и формировании заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

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	современные методы	обоснованно	навыками

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	выбирать теоретические и экспериментальные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	применения методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблицах
(для студентов ЗФО)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		6			
Аудиторные занятия (всего)	16	16			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	88	88			
В том числе:					
Проработка учебного (теоретического) материала	30	30			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	18	18			
Реферат	20	20			
Подготовка к текущему контролю	20	20			
Промежуточная аттестация (зачет)					
Общая трудоемкость час	108	108			
в том числе контактная работа	16,2	16,2			
зач. ед.	3	3			

Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре (заочная)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов ЗФО			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины, основы кадрового планирования и контроллинга	33	4	4	22
2.	Трудовые ресурсы, их формирование и использование, основы маркетинга персонала	36	5	5	22
3.	Государственное регулирование рынка труда и реализация стратегии привлечения персонала	36	5	5	22
4.	Обеспечение занятости на предприятиях и их	33	4	4	22

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов ЗФО			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
	взаимосвязь со службами занятости, потребности и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала				
	КСР	6			
	Итого	108	18	18	88

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины, основы кадрового планирования и контроллинга	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.
2	Трудовые ресурсы, их формирование и использование, основы маркетинга персонала	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.
3	Государственное регулирование рынка труда и реализация стратегии привлечения персонала	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.
4	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости, потребности и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала	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.

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины, основы кадрового планирования и контроллинга	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.
2	Трудовые ресурсы, их формирование и использование, основы маркетинга персонала	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.
3	Государственное регулирование рынка труда и реализация стратегии привлечения персонала	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.
4	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости, потребности и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала	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.

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

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 двух 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. Здесь используется такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики. 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 кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.

2. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность программ и разработать практические рекомендации.

3. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя со студентом по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

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

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
6	Л	Лекция с элементами педагогический эвристики, лекция-консультация	8
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	10
Итого:			18

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

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

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов к зачету 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

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://biblio-online.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.niitruda.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.

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 eLIBRARY.RU (<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 (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.