

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Хагуров Т.А.
« 29 » мая 2020г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.5.2 Статистика занятости и персонала

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	общий
Программа подготовки	прикладная
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	Бакалавр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.5.2 СТАТИСТИКА ЗАНЯТОСТИ И ПЕРСОНАЛА составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

А.А. Лузаков



ПОДПИСЬ

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

А.А. Лузаков



ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 06 от 25 мая 2020 г.

Председатель УМК факультета

Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

1. Ожигова Л.Н., доцент кафедры психологии личности и общей психологии Кубанского государственного университета, докт., психол. наук.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения 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 основами кадрового планирования и контроллинга, основами маркетинга персонала, работы с внешними организациями, применять навыки 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, основных понятиях, категориях и инструментах работы с внешними организациями;
- формирование представлений об отношениях занятости и современных тенденциях ее развития, умение разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала;
- приобретение навыков и методов сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;
- применение навыков получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

1.1 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».

1.2 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 компет енции	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 и, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планам и 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	<p>способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>	<p>о необходимости проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p>	<p>определять необходимые связи для анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p>	<p>инструментарием измерения рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p>
3.	ПК-26	<p>знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами и экономического и</p>	<p>особенности проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике</p>	<p>проводить аудит контроллинга персонала</p>	<p>навыками проведения аудита и контроллинга персонала и</p>

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

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость 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)			
		6	7	8	9
Аудиторные занятия (всего)	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	65,8	65,8			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	35,8	35,8			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	30	30			
<i>Реферат</i>	-	-			
<i>Эссе</i>	-	-			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>					
Промежуточная аттестации (зачет)					
Контроль					
Общая трудоёмкость час	108	108			
в том числе контактная работа	42,2	42,2			
зач. ед.	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 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	33	6	6	-	21
2.	Статистика оплаты труда и расходов на рабочую силу. Анализ рыночных и специфических рисков.	33	6	6	-	21

3.	Статистика социального развития и уровня жизни населения. Основы проведения аудита и контроллинга персонала	35,8	6	6	-	23,8
Итого:		108	18	18	-	65,8

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. ПК-15
2.	Статистика оплаты труда и расходов на рабочую силу. Анализ рыночных и специфических рисков.	Численность, состав и баланс трудовых ресурсов. Задачи статистики	Степень участия в 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 материала (теоретического) с опорой на трудовые отношения, хозяйствующие субъекты. ПК-26

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. ПК-15

	ации		
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», ПК-25
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. ПК-26

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)	
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

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 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 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.
12. Роль и возможности профсоюзов в управлении трудовыми ресурсами.
13. Участие работников в управлении организацией.
14. Планирование карьеры и роль сотрудника отдела УЧР в этом процессе: личностный и организационный уровень.
15. Стратегии управления персоналом в разных экономических ситуациях, условиях и на разных этапах жизни организации.
16. Основа трудовых отношений, процесс определения и руководство трудовыми отношениями.
17. Характеристики предпринимателей и руководителей, как основных субъектов управления ЧР.
18. Оценка социально-психологического климата группы, организационной культуры и приверженности организации.
19. Конфликтное изменение ситуации.
20. Планирование и обеспечение организации трудовыми ресурсами.

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.	Изучение состава, численности и движения рабочей силы. Анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	ПК-15	-комплект тематик для дискуссий;	1
2.	Статистика оплаты труда и расходов на рабочую силу. Анализ рыночных и специфических рисков.	ПК-25	-комплект тематик для дискуссий;	1
3.	Статистика социального развития и уровня жизни населения. Основы проведения аудита и контроллинга персонала	ПК-26	-комплект тематик для дискуссий;	1

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.

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 неинституциональной 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. Как существуют модели сточки 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 особые формы занятости. Каковы психологические особенности современных предпринимателей в России (мотивы деятельности, средства и способы достижения цели, задатки и способности, особенностей 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 в регулировании отношений на рынке труда (ОПК-4).

21. Безработица как социально-экономический феномен. Критерии определения безработицы, статистические критерии учета безработных (ПК-19).

22. Виды безработицы (официальная, скрытая; фрикционная, сезонная, структурная, классическая, технологическая, циклическая). Экономические эффекты безработицы и ее социально-психологические следствия (ПК-2).

23. Психологические характеристики безработных. Понятие «индивидуального кризиса»

занятости»(ПК- 2).

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 содержанию 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 (ПК-15, ПК-25, ПК-26)

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

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 обуславливающих 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. Социальные сети и феномен социальной поддержки при анализе поведения домохозяйств в сфере занятости
6. Какие социально-экономические последствия имеет безработица
7. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведения безработных в условиях кризисного рынка труда
8. Какие существуют конструктивные и неконструктивные механизмы адаптации безработных
9. Анализ программ содействия занятости и анализ стратегий работы негосударственных бирж труда и кадровых агентств
10. Какие социально-экономические и психологические меры предпринимаются в отношении безработицы? (Анализ государственных программ помощи безработным)
11. Дайте определение занятости
12. Какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование отношений занятости
13. Приведите примеры традиционных и новых форм занятости в России
14. Что такое вторичная занятость и в чем ее специфика в России
15. Кто является субъектами регулирования отношений занятости
16. Система сопровождения профессиональной карьеры и психологической поддержки населения (государственные и негосударственные агенты, взаимодействие субъектов системы и их роль в регуляции отношений на рынке труда)
17. Формы и методы социальной поддержки безработных
18. Содержание профилирования на рынке труда
19. Особенности профориентации взрослого населения и молодежи. Социально-демографические и психологические факторы успешного обретения и восстановления занятости

20. Стратегии управления персоналом в разных экономических ситуациях, условиях и на разных этапах жизни организации (ОПК-4).

21. Основа трудовых отношений, процесс определения и руководство трудовыми отношениями

22. Характеристики предпринимателей и руководителей, как основных субъектов управления ЧР

23. Оценка социально-психологического климата группы, организационной культуры и приверженности организации. Вклад отдела ЧР в развитие приверженности

24. 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 и 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. Алиев, И. М. Экономика труда / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 486 с. — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/444899>

2. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная:

1. Вукович, Г. Г. Рынок труда /Вукович, Галина Григорьевна, Гелета, Игорь Викторович. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.

2. 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.

3. 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.

4. 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>.

5. Корнейчук, Б. В. Рынок труда [Электронный ресурс] / 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>.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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/>

– Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru>

– HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru

– Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

– Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>

– База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science <http://webofscience.com/>;

– База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;

– Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com/>;

– Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;

- База данных Springer Materials <http://materials.springer.com/>;
- База данных Springer Protocols <http://www.springerprotocols.com/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

6. 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 и компенсации полученных знаний в учебной литературе и научных 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.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

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.