

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.10.2 Анализ и прогнозирование рынка труда

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

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины «**Анализ и прогнозирование рынка труда**» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки (профиль) 38.03.03 «Управление персоналом».

Программу составил(и):

Т.А. Мясникова, д-р.экон.н., доцент



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:

Начальник отдела кадров ООО «ЮГРЕГИОНРЕСУРС» - О.И. Ковалева.

Зав кафедрой психологии личности и общей психологии, к.психол.н Шлыкова Ю.Б.

1.1 Цель дисциплины

Цель освоения дисциплины - сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему грамотно, с пользой для своей организации, реагировать на изменения ситуации в сфере занятости. Выстраивать систему управления персоналом организации, в соответствии с обстановкой на рынке труда в целом, так и ориентируясь на его конкретные сегменты, с учетом особенностей и механизмов функционирования, прогнозирования внешнего и внутреннего рынков труда. Уметь применять знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала. Уметь разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации и уметь применять их на практике. Организовывать на практике систему профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала.

1.2 Задачи дисциплины

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

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Анализ и прогнозирование 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», «Маркетинг персонала», «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-4, ПК-6)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации	применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации	принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		трудоустройству и умение применять их на практике	персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	персонала	трудоустройству
2.	ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	организовать на практике работу с кадровым резервом, формами и методами обучения персонала	основными профессиональными процессами обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

Таблица 1 – Содержание разделов дисциплины

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	Понятие рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по определению понятия рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами, предмета и объекта изучения.
2	Формирование, функционирование и регулирование рынка труда	Широкая и узкая трактовки понятия «рынок труда». Структура рынка труда, его субъекты. Механизм и условия функционирования рынка труда. Виды конъюнктуры рынка труда. Поведение на внутреннем и внешнем рынках труда. Группы риска на рынке труда: женщины, инвалиды, молодежь.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам, связанным с механизмом и условиями функционирования рынка труда, видами конъюнктуры рынка труда.
3	Миграция, мобильность, занятость и безработица на рынке труда	Демографическая ситуация, как показатель воспроизводства рабочей силы. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами: федеральный и региональный аспекты. Подходы к анализу проблем занятости. Современные виды занятости. Структура занятости. Занятость как социальная проблема. Теоретическое содержание безработицы, характеристика типов. Психологическое знание о безработице.	Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы мобильности и миграции трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Анализ современных видов занятости
4	Государственное регулирование рынка труда	Косвенные способы влияния государства на сферу занятости. Регулирование сокращения рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Прямое государственное воздействие	Степень участия в групповом обсуждении, основанном на косвенных способах влияния государства на рынок труда

		на рынок труда - государственная служба занятости.	
--	--	--	--

Таблица 2 – Структура дисциплины

Вид работы	Трудоемкость, часов	
	8 семестр	Всего
Общая трудоемкость	144	144
Аудиторная работа:		
Лекции (Л)	24	24
Практические занятия (ПЗ)	24	24
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Самостоятельная работа:	54	54
Индивидуальные задания	10	10
Разбор практических ситуаций	20	20
Теоретическая подготовка	25	25
Самоподготовка		
Вид контроля по дисциплине	экзамен	экзамен

Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	7
1.	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	24	6	6	12
2.	Формирование, функционирование и регулирование рынка труда	26	6	6	14
3.	Миграция, мобильность, занятость и безработица на рынке труда	26	6	6	14
4.	Государственное регулирование рынка труда	26	6	6	14
	Итого:		24	24	54

2.2 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3 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
2.	Выполнение индивидуальных заданий	

	(подготовка сообщений, презентаций)	организационной психологией,
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

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

2 Удельный вес занятий, проводимых в формах в виде обсуждения, 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.

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

4 Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
6	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	9
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	9
Итого:			18

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

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

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.

2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций, с одной стороны, являются уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической деятельности, связанной с диагностикой проблем кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала. В курсе используются групповые аудиторные задания, такие как «Анализ безработицы различных социально-демографических групп», «Сегментация и гибкость рынков труда», «Модели национальных рынков труда», «Самостоятельная занятость и система поддержки малого бизнеса».

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

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

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

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

1. Динамика демографической ситуации и особенности рынка труда, связанные с воспроизводством рабочей силы.

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. Особенности международного управления человеческими ресурсами.

7. Стратегическое управление человеческими ресурсами .

8. Значение и использование теории человеческого капитала в управлении трудовыми ресурсами.

9. Роль и возможности профсоюзов в управлении трудовыми ресурсами .

10. Участие работников в управлении организацией .

11. Планирование карьеры и роль сотрудника отдела УЧР в этом процессе: личностный и организационный уровень

12. Стратегии управления персоналом в разных экономических ситуациях, условиях и на разных этапах жизни организации .

13. Основа трудовых отношений, процесс определения и руководство трудовыми отношениями .
14. Характеристики предпринимателей и руководителей, как основных субъектов управления ЧР.
15. Оценка социально-психологического климата группы, организационной культуры и приверженности организации.
16. Конфликтное изменение ситуации.
17. Планирование и обеспечение организации трудовыми ресурсами.
18. Государственное регулирование рынка труда и занятости (мировой опыт).
19. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости в России.
20. Механизм реализации государственной политики занятости.
21. Анализ ранее используемых и существующих на сегодняшний день программ содействия занятости.
22. Основные направления социальной защиты населения в сфере занятости.
23. Опыт различных стран в регулировании процессов занятости.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине

«Анализ и прогнозирование рынка труда»

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.
21. Структура занятости в современной экономике (по видам экон. Деятельности, по формам собственности, образовательная, профессионально-квалификационная, половозрастная и др.).
22. Динамика безработицы в России. Структура безработицы.
23. Дискриминация на рынке труда: основные формы, виды и показатели.
24. Национальный рынок труда: понятие, особенности функционирования.
25. Локальные рынки труда и особенности их развития в России.
26. Внутрифирменные рынки труда.
27. Государственная служба занятости населения.
28. Частные агентства занятости и их роль в функционировании рынка труда.
29. Информационная база прогнозирования рынка труда.
30. Прогнозирование численности, состава трудовых ресурсов.
31. Прогнозирование миграционных потоков: основные подходы и модели.
32. Моделирование и прогнозирование спроса и предложения на рынке труда.
33. Демографические процессы и их влияние на формирование рынка труда.
34. Финансово-кредитные инструменты регулирования занятости населения.
35. Государственное регулирование рынка труда: сущность, задачи, формы и методы.
36. Организационно-экономический механизм регулирования занятости.
37. Финансирование программ содействия занятости населения: методики и нормативы. Финансирование программы снижения напряженности на российском рынке труда в 2018-2020 гг.
38. Социальная защита населения: цель, задачи, институты.
39. Реформирование системы образования и рынок труда.
40. Профессиональное образование безработных.
41. Материальная поддержка безработных.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы

трудоустройству персонала, разработки и внедрения программ трудоустройства и умение применять их на практике;

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике;

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 силой;

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 силой; 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.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-

профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

Вопросы для самостоятельной работы

1. Сравните характеристики рынков с различными социокультурными регуляторами поведения.
2. Характеризуйте основные параметры и тенденции развития Российского рынка труда и занятости.
3. Опишите влияние факторов обуславливающих перераспределение и воспроизводство рабочей силы.
4. Тенденции функционирования домохозяйств в сфере занятости. Городские и сельские домохозяйства.
5. Какие социально-экономические последствия имеет безработица ?
6. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведения безработных в условиях кризисного рынка труда.
7. Какие существуют конструктивные и неконструктивные механизмы адаптации безработных?
8. Анализ программ содействия занятости и анализ стратегий работы негосударственных бирж труда и кадровых агентств .
9. Какие социально-экономические и психологические меры предпринимаются в отношении безработицы? (Анализ государственных программ помощи безработным) .
10. Дайте определение занятости ?
11. Какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование отношений занятости?
12. Приведите примеры традиционных и новых форм занятости в России ?
13. Что такое вторичная занятость и в чем ее специфика в России ?
14. Кто является субъектами регулирования отношений занятости?
15. Система сопровождения профессиональной карьеры и психологической поддержки населения (государственные и негосударственные агенты, взаимодействие субъектов системы и их роль в регуляции отношений на рынке труда).
16. Формы и методы социальной поддержки безработных.
17. Содержание профилирования на рынке труда.
18. Особенности профориентации взрослого населения и молодежи. Социально-демографические и психологические факторы успешного обретения и восстановления занятости .
19. Стратегии управления персоналом в разных экономических ситуациях, условиях и на разных этапах жизни организации .
20. Конфликтное изменение ситуации (восприятие и внедрение новшеств, изменений в организации, сопротивление новшествам и их преодоление, причины конфликтов и их разрешение).

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и

умение применять их на практике;

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1. Обоснуйте следующее утверждение: «Управление человеческими ресурсами – это просто модное определение традиционного управления персоналом» .

2. Разъясните следующее утверждение с точки зрения политики и стратегии в области управления персоналом: «Различия между политикой и стратегией весьма туманны» .

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.

4. Дайте характеристику типам руководства с упором на производство и с упором на персонал.

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?

6. Чем существенным отличается команда от простой рабочей группы ?

7. Разъясните важность для рабочей группы на предприятиях промышленности и коммерции таких понятий, как: а)взгляды; б)лидерство; в)мотивация.

8. Дайте определение «разочарованию» в трудовой сфере или в трудовых отношениях; приведите примеры расширения и насыщения должностных обязанностей.

9. Каковы основные причины трудовых конфликтов работников ?

10. Перечислите основные причины, приводящие к прогулам.

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.

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 ?

13. По каким причинам работники сопротивляются переменам ?

14. Перечислите последствия компьютеризации и появления конечных пользователей компьютерными пакетными программами для управления человеческими ресурсами .

15. Перечислите преимущества для работодателя сверхурочной работы.

16. Дайте определение термину «помощь в трудоустройстве» и объясните, в чем она состоит.
17. Какие документы содержатся в личном деле работника.
18. Как вы считаете, каковы основные причины принятия Закона о защите данных?
19. Почему так важно соблюдать различие между мнением и намерением, когда речь идет о компьютерном хранении кадровых документов ?
20. Каково различие между должностной инструкцией, квалификационными требованиями и персональными требованиями к работнику?
21. «От должностных инструкций пользы мало. Они устаревают сразу после того, как составлены и утверждены». Прокомментируйте это утверждение в свете изменений среды ведения бизнеса.
22. Перечислите наиболее важные факторы, определяющие уровень оплаты труда.
23. Каким образом результаты оценки сложности работы находят отражение в денежном выражении?
24. Перечислите дополнительные выплаты, которые может получить работник в дополнение к основной ставке оплаты труда .

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«не/зачет» - отсутствие знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

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.

Задание 1. Определите верную стратегию выхода из деловой игры и разрешения конфликтной ситуации, учитывая, что вы находитесь попеременно то в роли руководителя, то в роли подчиненного. Распространенные психологические игры в сфере труда:

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

Деловая игра «Распределение ролей»

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

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

Триады ролей, распределяемых на различных этапах обсуждения:

1. Восприятие предмета дискуссии.

Роль: Интегратор.

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

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

Роль: Аналитик.

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

Средства: специальные знания, установка на решение общей задачи.

Роль: Системный аналитик.

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

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

2. Анализ предмета дискуссии.

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.

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. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / 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>

5.2 Дополнительная литература:

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/wage .
- 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», 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 открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- 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/>;
- Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>;
- 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 открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- 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/>
- Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)
- 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.

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.

– 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.