

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.6.2 Регулирование внутрифирменного 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 «РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составила:

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



подпись

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.



подпись

Рецензенты:

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

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

1.1 Цель дисциплины

Цель освоения дисциплины - сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыков сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях его формирования, функционирования и прогнозирования;

- формирование представлений об отношениях занятости и современных тенденциях ее развития;

- приобретение навыков кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала;

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

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

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

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

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

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

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	основы кадрового планирования и контроллинга	использовать основы маркетинга персонала	навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала
2.	ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки	основные методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	логически представлять информацию по выявлению потребности и формированию заказа организации в обучении и развитии персонала	элементарными навыками выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала			
3.	ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	современные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	навыками применения методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		6			
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:					
Проработка учебного (теоретического) материала	20	20			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	20	20			
Реферат	5	5			
Подготовка к текущему контролю	20,8	20,8			
Промежуточная аттестации (зачет)					
Общая трудоёмкость час	108	108			
в том числе контактная работа	42,2	42,2			
зач. ед.	3	3			

Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре (очная)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов ОФО			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины, основы кадрового планирования и контроллинга	33	4	4	16
2.	Трудовые ресурсы, их формирование и использование, основы маркетинга персонала	36	5	5	17
3.	Государственное регулирование рынка труда и реализация стратегии привлечения персонала	36	5	5	16,8
4.	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости, потребности и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала	33	4	4	16
	КСР	6			
	Итого	108	18	18	65,8

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

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

	взаимосвязь со службами занятости, потребности и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала	обеспечению занятости. Роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда. Система анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне.	связанным с системой анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне.
--	--	---	--

2.3.2 Занятия семинарского типа.

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

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

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

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

1	2	3
1.	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

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

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

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

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используется такие образовательные технологии как

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

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.

2. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания,

позволяющего оценить эффективность программ и разработать практические рекомендации.

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

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

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

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

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

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

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-2- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

«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;

ПК-19- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

«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;

ПК-24 - способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

«не/зачет» - отсутствие навыков применения на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

«зачтено» - студент имеет системное представление применения на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине

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

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-2- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

«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;

ПК-19- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

«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;

ПК-24 - способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

«не/зачет» - отсутствие навыков применения на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

«зачтено» - студент имеет системное представление применения на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Примерные вопросы тестирования

1. Рынок труда – это:

а) совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм (распределение работников по видам деятельности) и обмен на жизненные средства;

б) купля-продажа труда;

в) экономические отношения, связанные с куплей-продажей рабочей силы.

2. Основными компонентами структуры рынка труда являются:

а) экономические, юридические и социальные нормы; рыночная инфраструктура;

б) субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм; безработица и социальные выплаты, связанные с ней; рыночная инфраструктура;

в) субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм; служба занятости; рыночная инфраструктура.

3. Особенности функционирования рынка труда заключаются в:

а) неотделимость права собственности на товар; длительные взаимодействия продавца и покупателя; наличие большого числа институциональных структур; высокая степень индивидуализации сделок; своеобразие в обмене рабочей силы;

б) неотделимость права собственности на товар; наличие большого числа институциональных структур; высокая степень индивидуализации сделок; существование партнерства;

в) длительные взаимодействия продавца и покупателя; своеобразие в обмене рабочей силы; наличие экономических и социальных программ; неотделимость права собственности на товар.

4. Видом рынка труда не является:

а) внешний профессиональный рынок;

б) рынок, ориентированный на территориальное движение рабочей силы;

в) рынок, ориентированный на внутрифирменное движение работников.

5. Существующие модели рынка труда:

а) американская, японская, шведская, европейская;

б) американская, российская, шведская, японская;

в) японская, российская, европейская, американская.

6. Сегментами рынка труда являются:

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

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

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

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

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

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

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

10. Эффективность использования рабочей силы измеряется с помощью:

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

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. Сравните характеристики рынков с различными социокультурными регуляторами поведения
2. Как в разных странах регулируются отношения занятости, какие программы используются. (Американская, Японская, Шведская и Российская модели)
3. Характеризуйте основные параметры и тенденции развития Российского рынка труда и занятости
4. Опишите влияние факторов обуславливающих перераспределение и воспроизводство рабочей силы
5. Тенденции функционирования домохозяйств в сфере занятости. Городские и сельские домохозяйства
6. Социальные сети и феномен социальной поддержки при анализе поведения домохозяйств в сфере занятости
7. Какие социально-экономические последствия имеет безработица
8. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведения безработных в условиях кризисного рынка труда
9. Какие существуют конструктивные и неконструктивные механизмы адаптации безработных
10. Анализ программ содействия занятости и анализ стратегий работы негосударственных бирж труда и кадровых агентств

11. Какие социально-экономические и психологические меры предпринимаются в отношении безработицы? (Анализ государственных программ помощи безработным)
12. Дайте определение занятости
13. Какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование отношений занятости
14. Приведите примеры традиционных и новых форм занятости в России
15. Что такое вторичная занятость и в чем ее специфика в России
16. Кто является субъектами регулирования отношений занятости

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-2- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике.

«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;

ПК-19- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

«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;

ПК-24 - способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

«не/зачет» - отсутствие навыков применения на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

«зачтено» - студент имеет системное представление применения на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1. Обоснуйте следующее утверждение: «Управление человеческими ресурсами – это простое 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. Дайте определения и укажите взаимосвязь между побуждением, стимулом, ответной реакцией и закреплением .
14. В чем заключается важность коммуникаций для организации
15. Каково различие между следующими типами коммуникаций:
 - формальными и неформальными;
 - односторонними и двусторонними;
 - нисходящими, восходящими и горизонтальными?
16. По каким причинам работники сопротивляются переменам
17. Перечислите последствия компьютеризации и появления конечных пользователей компьютерными пакетными программами для управления человеческими ресурсами.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-2- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

«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;

ПК-19- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

«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;

ПК-24 - способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

«не/зачет» - отсутствие навыков применения на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

«зачтено» - студент имеет системное представление применения на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

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. 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:

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:

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).
- Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)
- Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).
- Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).
- портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" (aup.ru).
- мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
- Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>
- Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.
- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.ohtanatruda.ru.
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.ru.
- журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vgss.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.niitroda.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.