

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «РГУГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

## **УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – Управление персоналом  
Направленность «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2023

Управление трудовыми ресурсами

Рабочая программа дисциплины

Составитель: к. э. н., доцент Е.Н. Галкина

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
организационного развития

№ 13 от 13.04.2023

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
    - 1.1 Цель и задачи дисциплины
    - 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
    - 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
  2. Структура дисциплины
  3. Содержание дисциплины
  4. Образовательные технологии
  5. Оценка планируемых результатов обучения
    - 5.1. Система оценивания
    - 5.2. Критерии выставления оценок
    - 5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
  6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
    - 6.1. Список источников и литературы
    - 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
    - 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы
  7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
  8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
  9. Методические материалы
    - 9.1. Планы семинарских занятий
    - 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
    - 9.3. Иные материалы
- Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины является подготовка обучающихся, имеющих представление о происходящих в современном обществе процессах в сфере социально-трудовых отношений, изменениях, происходящих на рынке труда, о современных подходах к управлению трудовыми ресурсами и занятостью населения, а также приобретению навыков обеспечения занятости на предприятиях и в организациях, рационального использования трудовых ресурсов, адаптации персонала к условиям рынка и решения задачи сохранения персонала и взаимодействия с органами службы занятости.

Задачи дисциплины:

- изучение основных научных подходов к пониманию процессов, проходящих на рынке труда и в сфере занятости населения;
- изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами;
- освоение методов анализа и приобретение обучающимися навыков исследования рынка труда, а также разработки и реализации мероприятий в области обеспечения социальных и трудовых гарантий работников.

## 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК - 1 - Способность организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом	ПК-1.2 - Анализ рынка труда	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– научные теории занятости населения;</li><li>– состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости.</li><li>– методы оценки эффективности программ развития трудовых ресурсов.</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– проводить анализ рынка труда;</li><li>– решать задачи сохранения трудового потенциала и адаптации персонала к условиям рынка труда;</li><li>– организовывать взаимодействие с органами службы занятости.</li></ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками в области обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования</li></ul>

		<p>трудовых ресурсов; – навыками сбора информации для анализа рынка труда;</p>
--	--	--

### 1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана (Б1.В.ДВ.04.01) подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Экономика труда, Основы управления персоналом, Трудовое право.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: Взаимодействие службы управления персоналом с государственными и общественными организациями, Управление персоналом в различных отраслях экономики.

## 2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	18
1	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	8
1	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	Основные понятия: население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал. Основные категории населения, входящего в состав трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов по методологии Международной организации труда. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
2.	Формирование и использование трудовых ресурсов	Факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов. Воспроизводство населения как основа воспроизводства трудовых ресурсов. Характеристика современного типа воспроизводства населения в России. Факторы, влияющие на формирование численности и состава трудовых ресурсов. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов. Обмен как фаза воспроизводства трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов, показатели использования трудовых ресурсов.
3.	Движение трудовых ресурсов	Демографическая и трудовая нагрузка как характеристика трудового потенциала общества. Естественное движение населения и трудовых ресурсов. Изменение социального статуса. Трудовая миграция населения. Причины, стадии и показатели миграции. Классификация миграции.
4.	Занятость населения: сущность, виды, формы, трактовки занятости	Сущность занятости и законодательное регулирование. Формы и виды занятости. Статус занятости. Уровень занятости. Эффективность занятости, ее характеристики.

5.	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня	Типы безработицы, их классификация. Характеристика, причины возникновения, тенденции, продолжительность безработицы. Методы оценки и показатели безработицы. Естественная норма безработицы. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Социально-экономические последствия безработицы.
6.	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	Понятие рынка труда. Формирование спроса и предложения на рабочую силу. Классификация рынков труда. Сегментация рынка труда. Прогнозирование рынка труда. Конкурентоспособность организации на рынке труда.
7.	Управление трудовыми ресурсами на уровне государства и организации	Сущность и значение управления трудовыми ресурсами. Основные принципы и направления государственной политики в области обеспечения занятости населения. Механизм реализации мер государственной политики занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости, взаимосвязь с государственной службой занятости. Внутренний рынок труда организации. Социальные гарантии и компенсации.

#### 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	Лекция 1. Семинар 1. Самостоятельная работа студентов (СРС)	Вводная лекция Опрос Подготовка докладов
2.	Формирование и использование трудовых ресурсов	Лекция 2. Семинар 2.  СРС	Лекция-визуализация Обсуждение докладов Дискуссия на семинаре Подготовка к тестированию
3.	Движение трудовых ресурсов: естественное, социальное и механическое	Лекция 3. Семинар 3.  СРС	Лекция-визуализация Тестирование Решение кейс-задачи Подготовка к тестированию
4.	Занятость населения:	Лекции 4,	Лекция-визуализация

	сущность, виды, формы, трактовки занятости	Семинары 4  СРС	Развернутая беседа с обсуждением докладов Рассмотрение реальных примеров Подготовка к контрольной работе
5.	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня	Лекции 5 Семинар 5  СРС	Лекция-визуализация Контрольная работа Подготовка эссе
6.	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	Лекция 6 Семинар 6  СРС	Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Подготовка к контрольной работе
7.	Управление трудовыми ресурсами на уровне государства и организации	Лекция 7 Семинар 7  СРС	Лекция-визуализация Контрольная работа Развернутая беседа с обсуждением докладов Подготовка к зачету

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
Доклад на семинаре	5 баллов	15 баллов
Контрольная работа	15 баллов	15 баллов
Эссе	10 баллов	30 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация - зачет	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)	100 баллов	100 баллов



Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно		не зачтено
0 – 19		F	

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A, B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

**5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине  
Текущий контроль (блиц-опросы, кейс-задачи, доклады)**

При оценивании устного и письменного блиц-опроса на семинаре, и участия в дискуссии на коллоквиуме и практическом занятии учитываются:

- степень раскрытия темы выступления (0-2 балла);
- знание содержания обсуждаемых проблем, умение использовать ранее изученный теоретический материал и терминологию научных исследований (0-2 балл).
- стиль и логика изложения материала, грамотность речи (0-1);

При разборе кейс-задач и практических расчетов учитывается:

- правильность выполненных расчетов (0-5 балла);
- обоснованность выводов по заданию (0-5 баллов);
- умение обосновать сделанный вывод, привести аргументы и рассуждения по ходу разбора и защиты ситуации (0-5 баллов);

При оценке рефератов и научных докладов учитывается:

- полнота и точность раскрытия исследования, правильное определение объекта и предмета исследования (0-5)
- степень структурированности материала и научности изложения (0-5)
- оформление работы (наличие введения, заключения, основных разделов, списка литературы) (0-5)

### **Промежуточная аттестация (зачет)**

При проведении промежуточной аттестации студент должен после соответствующей подготовки ответить на 2 вопроса теоретического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание освоено не полностью, знание материала носит фрагментарный характер, имеются явные ошибки в ответе (до 5 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (от 6 до 10 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов (от 11 до 15 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по оригинальному плану, обоснован, дается ссылка на источники (от 16 до 20 баллов).

### **Контрольные вопросы по курсу**

1. Трудовые ресурсы: основные понятия и их взаимосвязь.
2. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов.
3. Экономически активное население и экономически неактивное (пассивное) население: сущность, структура.
4. Показатели количественного состава населения и трудовых ресурсов.

5. Характеристики качественного состава населения и трудовых ресурсов.
6. Воспроизводство населения, как основа воспроизводства трудовых ресурсов: сущность, виды, режимы
7. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, основные фазы.
8. Сущность и формы движения трудовых ресурсов.
9. Миграция трудовых ресурсов: виды, причины, стадии.
10. Показатели миграции трудовых ресурсов.
11. Понятие, формы и виды занятости.
12. Основные трактовки занятости.
13. Понятие безработицы, классификация типов безработицы.
14. Показатели безработицы.
15. Допустимый уровень безработицы.
16. Социально-экономические последствия безработицы.
17. Сущность и основные элементы рынка труда.
18. Виды рынков труда в зависимости от степени развития рыночных отношений.
19. Структуризация рынка труда: региональная, демографическая, профессиональная.
20. Модели рынка труда: внешний и внутренний рынок труда.
21. Сегментация рынка труда.
22. Модели рынка труда по признаку конкуренции.
23. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
24. Активная политика занятости: основные направления.
25. Пассивная политика занятости: основные направления.
26. Меры по развитию занятости в экономике.
27. Меры по развитию социально обоснованных видов "незанятости".
28. Государственная служба занятости: структура, задачи, права и обязанности.
29. Обеспечение занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите, квотирование рабочих мест.
30. Гарантии социальной и материальной поддержки при потере работы.

**Методические указания по проведению промежуточной аттестации  
(итоговой контрольной работы)**

Итоговая контрольная работа выполняется студентами в конце семестра. Для проведения итоговой контрольной работы каждый студент получает свой вариант задания, состоящий из пяти вопросов.

Итоговая контрольная работа оценивается по 40-ти балльной шкале. Студент получает 40 баллов, если на 5 вопросов дан полный и правильный ответ, 36 баллов - при условии неполного ответа на один из вопросов, 27 баллов - при условии неполного ответа на два вопроса, 18 баллов - при неполном и неудовлетворительном ответе на три вопроса. Полученная за выполнение итоговой контрольной работы оценка участвует в формировании итоговой оценки по курсу «Управление трудовыми ресурсами».

#### ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЭССЕ

1. Система управления занятостью в регионе.
2. Программа обеспечения занятости на предприятии.
3. Система взаимодействия предприятия с органами службы занятости.
4. Информационное обеспечение службы занятости.
5. Обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест в регионе.
6. Регулирование трудового потенциала предприятия.
7. Политика обеспечения занятости на предприятии.
8. Взаимоотношения предприятий и органов службы занятости при организации общественных работ в регионе.
9. Система организации профессиональной подготовки и переподготовки безработных.
11. Организация рабочих мест для обеспечения трудоустройства и занятости граждан в условиях массового высвобождения.
12. Оценка уровня безработицы в регионе.
13. Прогнозирование рынка труда в рыночной экономике.
14. Программы занятости для отдельных категорий граждан.
16. Модель рынка труда в условиях мегаполиса.
17. Мероприятия по решению проблем безработицы для жителей небольших и средних городов.

### **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **6.1 Список источников и литературы**

##### **Источники**

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018).

3. Закон РФ "О занятости населения в РФ" от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (с дополнениями и изменениями)

## Литература

### Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

### Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.],. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>
2. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. – [М.],– Режим доступа: <http://kadrovik.ru/>
3. Федеральная служба государственной статистики РФ (Росстат РФ): [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
4. Международная организация труда [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)
5. Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)
6. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
7. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
8. Cambridge University Press
9. ProQuest Dissertation & Theses Global
10. SAGE Journals
11. Taylor and Francis

### **6.3.Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

### **9.1. Планы семинарских.**

**Тема: Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория**

**Задание.**

1. Исходные данные. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40



тыс. чел. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел., прибыло из других областей 90 тыс. чел, вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. чел. пенсионного возраста, перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. чел. трудоспособного возраста, 15 тыс. пенсионеров перестали работать, выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года, общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

### **Вопросы для обсуждения**

1. Сущность понятия «трудовые ресурсы».
2. Критерий трудоспособного возраста как основа выделения трудовых ресурсов в составе населения страны, региона.
3. Основные различия между понятиями «экономически активное население» и «экономически неактивное (пассивное) население».
4. Характеристики, определяющие качественные параметры трудовых ресурсов.
5. Социальные и экономические факторы, влияющие на численность и качественный состав трудовых ресурсов.

### Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>

### Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

### **Семинар №2**

**Тема: Формирование и использование трудовых ресурсов**

### **Задание.**

Крупный промышленный регион, обладающий значительным экономический потенциалом: машиностроительное производство, добыча нефти и газа, производство электроэнергии и продуктов нефтепереработки, строительство. Интересы развития региона сфокусированы на модернизации и возобновлении деятельности ряда промышленных предприятий, расширении строительства жилья по программам социального найма, дальнейшее развитие сферы услуг. При этом, численность экономически активного населения к концу текущего года составила 1345,6 тыс. человек, из них 93,9% были заняты в экономике и 6,1% не имели доходного занятия, в том числе 0,9% экономически активного населения имели статус безработного. Удельный вес населения в различных возрастных группах:

- моложе трудоспособного возраста – 16,2%;
- в трудоспособном возрасте – 62,4%;
- старше трудоспособного возраста – 21,4%.

За прошедший год численность населения региона сократилась на 16,2 тыс. человек, из которых доля мужчин составила 45,60%, а женщин – 54,40%. При этом значительная доля смертности была, как и в предыдущие годы, связана с болезнями системы кровообращения – 52%, а также с несчастными случаями, травмами и отравлениями – 17,3%. Почти на 12 тыс. уменьшилось количество детей в возрасте от 0 до 15 лет, на 11,2 тыс. человек снизилась численность населения в трудоспособном возрасте, вместе с тем, почти на 5 тысяч выросло число граждан пенсионного возраста. По сравнению с предыдущим годом увеличился миграционный отток на 8% и составил 724 человека. В целом миграционная подвижность населения (как прибывших, так и убывших граждан) в этот период была довольно активной. Миграционный прирост населения региона обеспечивали, в основном, граждане стран СНГ – 73,5% из Узбекистана, Киргизии, Таджикистана, Украины и Азербайджана.

Оцените потенциал трудовых ресурсов, сформулируйте проблемы, которые могут повлиять на реализацию планов развития региона.

### **Вопросы для обсуждения**

1. Характеристика современного типа воспроизводства населения в России.
2. Факторы, влияющие на формирование численности и состава трудовых ресурсов.
3. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов, их особенности в современной России.
4. Государственное регулирование обмена рабочей силы.
5. Источники и перспективы пополнения трудовых ресурсов в России.

6. Факторы, влияющие на использование трудовых ресурсов в современных условиях (вынужденная миграция, глобализация и др.).
7. Зависимость численности трудовых ресурсов общества от естественного движения населения.
8. Показатели использования трудовых ресурсов.

#### Основная литература

1. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

#### Дополнительная литература

1. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

### **Семинар №3**

**Тема: Движение трудовых ресурсов: естественное, социальное и механическое**

#### **Цель и задачи проведения занятия**

#### **Задание**

Валовая миграция населения в районе за год составила 250 тыс. чел. Коэффициент интенсивности чистой миграции – 50 промилле. Определить среднегодовую численность населения района, если за год в район прибыло 150 тыс. чел.

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Кризисные явления в демографической ситуации в России: их причины и последствия. Проблемы старения и депопуляции в России.
2. Роль естественного движения населения в процессе воспроизводства.
3. Цели и основные направления демографической политики РФ, ее связь с политикой занятости населения.
4. Мобильность трудовых ресурсов и ее основные виды.
5. Влияние миграционных процессов на реализацию стадий воспроизводства трудовых ресурсов.
6. Миграционная политика и меры по организации миграционных процессов в РФ.

7. Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда и занятость населения.
8. Характеристика основных миграционных потоков в современной России.
9. Прогнозные оценки формирования трудовых ресурсов в России.

#### Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

#### Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

#### **Семинар №4**

**Тема: Занятость населения: сущность, виды, формы, трактовки занятости**

#### **Цель и задачи проведения занятия**

#### **Задание**

В прошедшем году трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. чел., в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. чел., работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. чел. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. чел, учащиеся – 5,6 млн. чел, военнослужащие – 2,4 млн. чел, незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн. чел, в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. чел.

Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

## Вопросы для обсуждения

1. Социально-экономическая сущность занятости.
2. Отличия гибких форм занятости от стандартных.
3. Полная, продуктивная и эффективная занятость.
4. Статусы занятости для экономически активного населения.

### Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

### Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

## Семинар №5

### Тема: Безработица: основные понятия, типы, оценка уровня

#### Задание

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80.500	95.000
Безработные	4800	7000

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

### Вопросы для обсуждения

1. Факторы, влияющие на возникновение безработицы.
2. Влияние продолжительности безработицы на состояние трудового потенциала работника.
3. Экономические и социальные последствия безработицы.
4. Классификация безработицы.

#### Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

#### Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

### **Семинар № 6**

#### **Тема: Рынок труда как регулятор занятости и безработицы**

##### **Задание**

Ситуация на рынке труда N-ой области в прошедший период характеризовалась следующими тенденциями:

- сокращение численности населения, сопровождавшееся увеличением доли молодежи, а также лиц старших возрастов при сокращении общей численности населения в трудоспособном возрасте;
- рост спроса на рабочую силу со стороны предприятий всех форм собственности, формируемого за счет выбытия работников из организаций по различным причинам и лишь на 5% – за счет создания новых рабочих мест;
- предложение рабочей силы превышает спрос на нее в среднем в 1,4 раза, хотя по некоторым профессиональным и должностным категориям, таким как учителя,

квалифицированные рабочие, специалисты сельского хозяйства и другим, сложилась устойчивая трудодефицитная конъюнктура – спрос превышал предложение в 2-3 раза;

- значительное снижение общего уровня безработицы (по методологии МОТ) с 7,9% до 5,8%;
  - уровень регистрируемой безработицы в среднем по области на конец периода составил 1,2%;
  - структура безработных граждан:
    - по полу – доля мужчин возросла до 30,1%;
    - по возрасту – доля молодежи сократилась на 4%;
    - по уровню образования – более чем в 2 раза выросла доля лиц, имеющих только полное среднее образование и не имеющих такового, которые составили на конец периода 41,6% из числа зарегистрированных безработных;
    - по продолжительности безработицы – уменьшилось количество безработных граждан, находившихся в статусе безработного до 4 месяцев, при этом значительно возросла доля лиц, охваченных длительной безработицей (на 16%).
  - стабильно избыточное предложение труда в сельской местности;
- растет поток мигрантов из других областей и государств СНГ;
- сохранение значительной территориальной дифференциация по уровню безработицы – от 0,9% в областном центре, до 15,4% в некоторых районах области;
  - увеличение доли безработных граждан, не имеющих квалификации, требуемой работодателями, а также отличающихся низкой трудовой мотивацией;
  - рост доли граждан относящихся к категориям, нуждающихся в особых мерах поддержки и содействия в поиске работы (инвалидов, женщин, воспитывающих детей в неполной семье, освобожденных из мест лишения свободы, молодежи, не имеющей профессионального образования, межтерриториальных мигрантов и др.), среди, обращающихся в службы занятости населения.

### **Вопросы для обсуждения**

1. Современные подходы к регулированию рынка труда и занятости.
2. Отличие рынка труда от рынков других ресурсов.
3. Рынок труда, как категория, представляется как система отношений, возникающих по поводу купли и продажи рабочей силы.
4. Механизм рынка труда.
5. Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда.

## 6. Конкуренция на рынке труда.

### Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

### Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

### **Семинар № 7**

#### **Тема: Управление трудовыми ресурсами на уровне государства и организации**

##### **Задание**

Определите дополнительный спрос (ДС) на трудовые ресурсы в течение года и общий годовой спрос (ГС) на кадры по отраслям и в целом по хозяйству, если отраслевая структура занятости в хозяйстве города характеризуется следующими данными (тыс. чел.):

<b>Отрасли</b>	<b>Чн</b>	<b>Сн</b>	<b>В</b>	<b>П</b>	<b>Чк</b>
Промышленность	170	21,7	25	10	160
Строительство	70	11,3	10	3	65
Транспорт	30	5	6	–	25
Сфера услуг	125	6,5	3	2	130
Прочие	5	1,5	–	–	7
<b>Итого:</b>	<b>400</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>387</b>

Условные обозначения:

Чн – численность на начало года;

Сн – спрос на начало года;

В – количество высвобожденных в течение года;

П – из числа высвобожденных трудоустроено на тех же предприятиях, план;



Чк – численность на конец года, план.

### **Вопросы для обсуждения**

1. Основная цель и направления государственного управления трудовыми ресурсами.
2. Формы и методы государственного регулирования, применяемые в области трудовых ресурсов.
3. Принципиальное отличие между активными и пассивными мерами государственной политики на рынке труда.
4. Механизм государственного регулирования в области оплаты труда.
5. Влияние механизма государственного регулирования рынка труда в России на социально-экономические процессы в стране.
6. Предназначение государственных служб занятости и коммерческих организаций, предоставляющих услуги по содействию в трудоустройстве.
7. Предназначение Международной организации труда и ее влияние на систему регулирования отношений занятости в конкретном государстве.
8. Меры государственной поддержки занятости, применяемые в социально ориентированных странах.

### Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

### Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

## **9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

### 9.3. Иные материалы

Приложение 1. Аннотация  
рабочей программы дисциплины

#### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана подготовки студентов по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.

Целью дисциплины является подготовка обучающихся, имеющих представление о происходящих в современном обществе процессах в сфере социально-трудовых отношений, изменениях, происходящих на рынке труда, о современных подходах к управлению трудовыми ресурсами и занятостью населения, а также приобретению навыков обеспечения занятости на предприятиях и в организациях, рационального использования трудовых ресурсов, адаптации персонала к условиям рынка и решения задачи сохранения персонала и взаимодействия с органами службы занятости.

Задачи дисциплины:

- изучение основных научных подходов к пониманию процессов, проходящих на рынке труда и в сфере занятости населения;
- изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами;
- освоение методов анализа и приобретение обучающимися навыков исследования рынка труда, а также разработки и реализации мероприятий в области обеспечения социальных и трудовых гарантий работников.

Дисциплина направлена на формирование профессиональной компетенции ПК-1 - способности организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом (индикатор ПК – 1.2. – проводить анализ рынка труда).

В результате изучения курса обучающийся должен:

**Знать:**

- научные теории занятости населения;
- состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости.
- методы оценки эффективности программ развития трудовых ресурсов.

**Уметь:**

- проводить анализ рынка труда;
- решать задачи сохранения трудового потенциала и адаптации персонала к условиям рынка труда;
- организовывать взаимодействие с органами службы занятости.

**Владеть:**

- навыками в области обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов;
- навыками сбора информации для анализа рынка труда.

Программой предусмотрены следующие виды контроля:

- текущий контроль успеваемости обучающихся в форме блиц-опросов, тестов, контрольных работ, собеседования, подготовки докладов и рефератов;
- промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

