

Уральский социально-экономический
институт (филиал) образовательного
учреждения профсоюзов высшего
образования «Академия труда и
социальных отношений»

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по УВР УрСЭИ (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»



И.Ю.Нестеренко

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Экономика персонала

Направление подготовки
38.03.03. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

Кафедра: Менеджмента и управления персоналом

Разработчик программы:
д.э.н., профессор Лутовинов П.П.

Оглавление

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине. Ошибка! Закладка не найдена.	
1.2	Результаты освоения образовательной программы:.....	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	5
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;.....	5
4.1	Содержание дисциплины (модуля)	5
4.2.	Разделы / темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий.....	7
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	8
6.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	9
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);.....	10
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	10
9.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	10
10.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	13
11.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	13
12.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	13
	Приложение №1 к разделу № 6	14
	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	14

6.1	ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	14
6.2	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ.....	14
6.3	ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	17
	Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине.....	17
	Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине.....	18
6.4	МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	25

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цель и задачи освоения дисциплины:

Цель – сформировать целостное представление о процессе воспроизводства трудовых ресурсов (ТР) и эффективном их использовании в условиях рыночной экономики.

Задачи:

- изучить эволюцию взглядов на экономику персонала;
- освоить современные теоретические представления о воспроизводстве ТР и их главной составляющей – персонала предприятий и организаций, о факторах и условиях, обеспечивающих эффективность всех фаз воспроизводства ТР, в том числе персонала;
- изучить особенности форм проявления, видов и характеристик труда;
- овладение основами экономико – математического анализа процесса труда, формирования и использования человеческого капитала, состояния и развития рынка труда;
- приобретение навыков практической работы в области создания и совершенствования систем формирования, распределения, обмена и использования ТР.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

Профессиональных:

ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике;

ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

1.2. Результаты освоения образовательной программы:

ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике.

В результате освоения компетенции ПК-14 студент должен:

1) Знать:

- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда);

2) Уметь:

разрабатывать и экономически обосновать мероприятия по их улучшению и уметь применять их на практике;

3) Владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

навыками анализа экономических показателей деятельности организации.

ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

В результате освоения компетенции ПК-15 студент должен:

1) Знать:

Методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов

2) Уметь:

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

3) Владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

«Экономика персонала» является дисциплиной по выбору вариативной части (Б1.В.ДВ.06.01) по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Изучение курса базируется на знаниях следующих дисциплин: «Основы теории управления», «Основы организации труда» и др.

Дисциплина является предшествующей для дисциплин: «Аудит и контроллинг персонала» и др.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Таблица 3.1

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един / часов)	2/72	-	2/72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)			
Аудиторная работа (всего)	36	-	8
в том числе:	-	-	-
Лекции	14	-	2
Семинары, практические занятия	22	-	6
Лабораторные работы	-	-	-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	36	-	60
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	зачет	-	Зачет(4)

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. Содержание дисциплины (модуля)

Введение в курс «Экономика персонала»

Место дисциплины «Экономика персонала» в системе дисциплин специальности «Экономика труда». Цели, задачи, предмет и метод изучения курса «Экономика персонала». Содержание курса «Основные категории «Экономика персонала».

Раздел 1: Формирование трудовых ресурсов (ТР)

Тема 1. Демографические аспекты формирования ТР.

Население – как социально – экономическая категория. Количественные и качественные характеристики населения. Показатели их оценивающие. Критерии выделения ТР из населения. Структура ТР. Основные тенденции современного демографического развития России. Демографическая политика государства и её воздействие на ТР. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года.

Тема 2. Воспроизводство населения и трудовых ресурсов.

Воспроизводство населения и ТР: общее и особенное. Виды, типы, режимы воспроизводства населения и ТР. Факторы, определяющие воспроизводство населения и ТР.

Тема 3. Формирование ТР.

Формирование ТР: сущность, основные направления. Источники пополнения ТР. Уровень и качество жизни, их роль в формировании ТР

Тема 4. Требования к качеству рабочей силы. Роль образования в повышении качества рабочей силы.

Содержание понятия «качество рабочей силы». Требования научно – технического прогресса и рынка труда к качеству рабочей силы. Профориентация: сущность и формы. Роль образования в повышении качества рабочей силы.

Раздел 2: Распределение ТР.

Тема 5: Распределение (перераспределение) ТР.

Сущность и виды распределения (перераспределения) ТР.

Организационно-правовые формы распределения (перераспределения) ТР.

Факторы, обуславливающие распределение (перераспределения) ТР.

Размещение производительных сил – основа распределения (перераспределения) ТР.

Тема 6. Роль миграции в формировании и распределении ТР.

Сущность миграции. Причины, виды, функции миграции. Миграционный потенциал России. Государственное управление миграцией населения. Концепция миграционной политики России до 2025 года. Роль миграции в формировании и распределении ТР.

Раздел 3: Использование ТР. Управление ТР.

Тема 7: Использование ТР. Пути повышения эффективности использования ТР.

Сущность использования ТР. Задачи, решаемые на стадии использования ТР.

Показатели, оценивающие эффективность использования ТР. Условия, влияющие на использование ТР. Пути повышения эффективности использования ТР.

Тема 8. Роль рынка труда в использовании ТР.

Рынок труда: сущность, элементы, функции. Механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Социально – экономическая сущность занятости и безработицы. Виды и формы занятости и безработицы

Тема 9: Управление ТР.

Управление ТР: сущность, цели, задачи. Принципы и методы управления ТР. Система управления ТР. Планирование ТР. Балансы ТР. Их место в системе управления ТР.

Тема 10. МОТ и её роль в регулировании социально – трудовых отношений.

История создания МОТ. Структура МОТ. Цели, задачи, методы работы МОТ.

Сферы деятельности МОТ.

4.2. Разделы / темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Таблица 4.1.

№ п/п	Название раздела, темы	Форма обучения											Компетенции	Литература
		Очная					Заочная							
		Всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа			
			Лекции	Практические занятия	Форма контроля			Лекции	Практические занятия	Форма контроля				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14		
	Введение в курс «ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»	2	1	-	-	1	2	2	-		-	ПК-14, ПК-15	1-5	
Раздел 1: Формирование трудовых ресурсов (ТР)														
1.1	Демограф. аспекты формир. ТР.	7	1	2	-	4	7	-	-		7	ПК-14, ПК-15	1-5	
1.2	Воспроизводство населения и ТР.	7	1	2	-	4	7	-	-		7	ПК-14, ПК-15	1-5	
1.3	Формирование ТР.	7	1	2	-	4	7	-	-		7	ПК-14, ПК-15	1-5	
1.4.	Требования к качеству раб. силы. Роль образования в повышении качества раб. силы.	7	1	2	-	4	7	-	1		6	ПК-14, ПК-15	1-5	
Раздел 2: Распределение ТР.														
2.1.	Распределен. (перераспр.) ТР.	7	1	4	-	2	7	-	1		6	ПК-14, ПК-15	1-5	
2.2.	Роль миграции в формировании и распределен. ТР.	7	1	2	-	4	7	-	1		6	ПК-14, ПК-15	1-5	
3.1.	Использ. ТР. Пути повыш. эффективн. использ ТР.	7	1	2	-	4	7	-	1		6	ПК-14, ПК-15	1-5	
3.2.	Рынок труда и использование ТР.	7	2	2	-	3	7	-	1		6	ПК-14, ПК-15	1-5	
3.3.	Управление ТР.	7	2	2	-	3	5	-	1		4	ПК-14, ПК-15	1-5	
3.4.	МОТ и её роль в регулировании социально – трудовых отношений.	7	2	2	-	3	5	-	-		5	ПК-14, ПК-15	1-5	
Зачёт					-		4				4	ПК-14, ПК-15		
Всего часов		72	14	22	-	36	72	2	6	4	60			
Зачетные единицы		2												

Вид промежуточной аттестации: Зачёт

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Введение в курс «Экономика персонала»

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Связь дисциплины ««ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»» с другими дисциплинами, изучаемыми по профилю «Управление персоналом».
2. Основные категории ««ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»».

Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов (ТР).

Тема 1. Демографические аспекты формирования ТР.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Признаки и характерные черты населения и ТР.
2. Прогнозирование численности населения и ТР.

Темы докладов:

1. Критерии выделения ТР из населения. Структура ТР.
2. Основные тенденции современного демографического развития России.

Задачи:

Задача 1.

В городе в 2015 году численность населения на начало года составляла 200 тыс. чел. За год: родилось- 3 тыс. чел, умерло – 2 тыс. чел, прибыло мигрантов – 4 тыс. чел, выбыло – 2 тыс. чел.

Определить численность населения на конец года, коэффициенты роста и прироста населения, общие коэффициенты рождаемости и смертности, дельту миграции.

Задача 2.

В городе численность населения на конец 2015 года составила 307 тыс. чел. Дельта миграции составила 5 тыс. чел. при выбытии 4 тыс. чел. Естественный прирост - 2 тыс. чел. Общий коэффициент рождаемости – 13,2.

Определить численность населения в начале года, сколько прибыло мигрантов, общий коэффициент смертности, коэффициент естественного роста населения, коэффициент прироста населения.

Тема 2. Воспроизводство населения и трудовых ресурсов.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Показатели воспроизводства ТР.
2. Виды, типы, фазы воспроизводства ТР.

Тема 3. Формирование ТР.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Особенности количественного и качественного формирования ТР
2. Факторы формирования ТР.

Тема 4. Требования к качеству рабочей силы. Роль образования в повышении качества рабочей силы.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Образ жизни, уровень жизни, качество жизни.
2. Компоненты качества жизни.

Темы докладов:

1. Требования научно – технического прогресса и рынка труда к качеству рабочей силы.

2. Роль образования в повышении качества рабочей силы.

Раздел 2: Распределение ТР.

Тема 5: Распределение (перераспределение) ТР.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Организационно-правовые формы распределения (перераспределения) ТР.
2. Размещение производительных сил – основа распределения (перераспределения) ТР.

Тема 6. Роль миграции в формировании и распределении ТР.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Внутрифирменное перераспределение работников (на примере конкретного предприятия).
2. Проблемы трудовой миграции в России

Темы докладов:

1. Миграционный потенциал России.
2. Концепция миграционной политики России до 2025 года.

Раздел 3: Использование ТР. Управление ТР.

Тема 7: Использование ТР. Пути повышения эффективности использования ТР.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Основные направления использования ТР.
2. Условия эффективного использования кадров на предприятии.

Темы докладов:

1. Задачи, решаемые на стадии использования ТР.
2. Показатели, оценивающие эффективность использования ТР.

Тема 8. Роль рынка труда в использовании ТР.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Факторы формирования спроса и предложения на рынке труда.
2. Сущность и формы активной политики занятости

Тема 9: Управление ТР.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Основные элементы системы управления ТР.
2. Система управления кадрами на предприятии.

Темы докладов:

1. Управление ТР: сущность, цели, задачи.
2. Балансы ТР. Их место в системе управления ТР.

Тема 10. МОТ и её роль в регулировании социально – трудовых отношений.

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

1. Роль МОТ в регулировании социально – трудовых отношений.
2. Цели создания, структура, основные виды документов МОТ.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Основная литература

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057
2. Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 271 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9324-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=46968
3. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01749-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

Дополнительная литература

4. Костюченко, Т.Н. Экономика труда : учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 165 с. : ил. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033
5. Экономика и управление на предприятии : учебник / А.П. Агарков, Р.С. Голов, В.Ю. Теплышев, Е.А. Ерохина ; ред. А.П. Агаркова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 400 с. : табл., граф., схем. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02159-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450718

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	www.gks.ru	Сайт Росстата
2.	chelstat.gks.ru	Сайт Челстата
3.	economy-chelred.ru	Сайт Минэкономразвития Челябин. обл

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебным планом дисциплины ««ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»» предусмотрено чтение лекций, проведение семинарских занятий, консультаций, самостоятельная работа студента.

В процессе освоения дисциплины ««ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, нормативными актами, развитие навыков решения практических заданий, конкретных профессиональных ситуаций.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, нормативного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- решение индивидуальных вариантов практических заданий;
- выполнение заданий в форме компьютерного тестирования;
- самостоятельная работа студентов при подготовке к зачету.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов сайте УрСЭИ .

Задания для самостоятельной работы студентов включают в себя:

- выполнение тестовых заданий, размещенных в Qwest, Moodle;
- изучение нормативных актов указанных в разделе 7;
- подготовка докладов по отдельным вопросам курса;
- изучение статистических и аналитических материалов на официальных сайтах органов власти и по материалам периодической печати.

Указания по самостоятельной работе размещены в «Методических указаниях» на сайте УрСЭИ.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. *Текущая аттестация* проводится по разделам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Она отражает посещение студентами лекций и работу на семинарских занятиях. В случае если студент не прошел текущую аттестацию он не будет допущен к зачету. Промежуточная аттестация проводится в виде зачета за весь курс обучения дисциплине.

Методические указания по подготовке к зачету

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. По дисциплине ««ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»» сдаётся зачет. Зачет может проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Залогом успешной сдачи всех зачета являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи зачета. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение материала рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему необходимо установить календарные сроки зачета.

В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Само повторение рекомендуется вести по темам программы и учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

№ п/п	Название программы/Системы	Описание программы/Системы
1.	http://consultant.ru/	справочно-информационная система Консультант Плюс
2.	http://garant.ru/	справочно-информационная система «Гарант».

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

При проведении практических занятий с использованием индивидуальных учебных заданий студенты должны быть обеспечены калькуляторами.

Для лиц с ОВЗ. В учебных помещениях возможно оборудование специальных учебных мест, предполагающих увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов. В аудитории хорошее освещение, в соответствии с требованиями СЭС.

В случае обучения слабослышащих обучающихся аудитории по необходимости оборудуются аудиотехникой (микрофонами, динамиками, наушниками или головными телефонами, диктофонами).

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Экономика персонала» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

Приложение №1 к разделу № 6

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры/курс) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП		
		Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике;	4 семестр	-	4 курс
2	ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	4 семестр	-	4 курс

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням: от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень», от 5 до 7 баллов - «базовый уровень», от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)	Высокий уровень

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)	Высокий уровень

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9
2	Хорошо	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3 Ответ на вопрос отсутствует

Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
	Зачтено	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе используется научная терминология.</p> <p>Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное</p> <p>Умеет делать выводы без существенных ошибок</p> <p>Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 9</p>
2	Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<i>Категории студентов</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i>
С нарушением слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету.	Организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Экономика персонала» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине:

1. Взаимосвязь понятий «деятельность», «труд», «работа».
2. Ресурсы: общее и особенное. Соотношение понятий «ресурсы для труда» и «трудовые ресурсы».
3. Цель, основные задачи, предмет и объект изучения курса «Экономика трудовых ресурсов».
4. Связь курса «Экономика трудовых ресурсов» с другими дисциплинами.
5. Население как социально-экономическая категория. Признаки и характерные черты населения.
6. Количественные и качественные характеристики населения. Показатели, их отражающие.
7. Методы прогнозирования численности населения.
8. Воспроизводство населения: сущность, виды, типы, режимы.
9. Демографическая политика государства. Ее воздействие на трудовые ресурсы.
10. Концепция демографической политики РФ на период до 2025 года.
11. Демографическая ситуация в современной России. Прогноз ее развития.
12. Трудоспособность. Деление населения в зависимости от трудоспособности.
13. Трудовой потенциал: сущность и структура. Факторы, влияющие на формирование трудового потенциала.
14. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория, мера трудового потенциала и планово-учетный показатель.
15. Критерии выделения трудовых ресурсов из всего населения. Структура трудовых ресурсов.
16. Соотношение понятий «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и «экономически активное население».
17. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
18. Требования, предъявляемые к качеству трудовых ресурсов в условиях научно-технического прогресса и рыночной экономики.
19. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, виды, типы, фазы.
20. Формирование трудовых ресурсов: сущность, основные направления.
21. Факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов. Источники пополнения трудовых ресурсов
22. Качество жизни и формирование трудовых ресурсов. Показатели, оценивающие качество жизни.
23. Профориентация: сущность и формы. Роль профориентации в формировании трудовых ресурсов.
24. Роль общего и профессионального образования в повышении качества трудовых ресурсов. Структура образования в современной России. Основные направления его реформирования.
25. Соотношение понятий «профессия», «специальность», «квалификация».
26. Внутрифирменное обучение персонала: цель, виды, формы, современное состояние.
27. Распределение трудовых ресурсов: сущность, виды, формы.
28. Виды движения трудовых ресурсов.
29. Особенности распределение трудовых ресурсов в плановой и рыночной экономике.

30. Миграция населения: понятия, причины, виды. Показатели, характеризующие миграцию.
31. Трудовая миграция. Ее влияние на формирование и распределение трудовых ресурсов.
32. Социально-экономические последствия миграции населения и трудовых ресурсов.
33. Миграционная политика. Концепция государственной миграционной политики РФ на период до 2025 года.
34. Использование трудовых ресурсов: сущность. Основные направления и показатели эффективного и рационального использования трудовых ресурсов.
35. Условия и факторы, влияющие на повышение эффективности использования трудовых ресурсов.
36. Научная организация труда и её влияние на эффективное использование трудовых ресурсов.
37. Занятость населения и трудовых ресурсов: сущность, виды, формы.
38. Классификация занятых (по МОТ и в России).
39. Безработица: сущность и виды.
40. Экономические и социальные последствия безработицы и неполной занятости.
41. Показатели занятости и безработицы.
42. Государственная политика в области содействия занятости населения: сущность, принципы, основные направления, механизм реализации.
43. Рынок труда: понятие, виды, формы, элементы.
44. Управление трудовыми ресурсами: сущность, цели, задачи, функции, методы.
45. Основные элементы системы управления трудовыми ресурсами.
46. Подсистемы управления трудовыми ресурсами.
47. Баланс трудовых ресурсов: сущность, виды, принципы разработки. Место баланса трудовых ресурсов в системе управления ими.
48. Правовое регулирование трудовых отношений в РФ.
49. Социальное партнерство в системе управления трудовыми ресурсами.
50. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п.6.2.

Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения итоговой аттестации по дисциплине

Тестирование 1.

<p>ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике;</p>	<p>Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов (часть 1).</p> <p><u>1. Экономика трудовых ресурсов изучает:</u></p> <p>а) количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов (ТР);</p> <p>б) экономические и социальные отношения в обществе по поводу воспроизводства ТР;</p> <p>в) экономические и социальные отношения в обществе по поводу обеспечения занятости населения;</p> <p>г) взаимоотношения различных категорий трудоспособного населения при вовлечении их в трудовую деятельность.</p> <p><u>2. Как экономическая категория население является:</u></p> <p>а) субъектом реформирования общества;</p> <p>б) элементом производительных сил;</p> <p>в) носителем политических взглядов;</p> <p>г) совокупностью людей, проживающих на Земле или ее части.</p> <p><u>3. Концепция демографической политики РФ до 2025 года была утверждена в:</u></p> <p>а) 2005г.; б) 2007г.; в) 2010г.; г) 2012г.</p> <p><u>4. Что характеризует только население?:</u></p>
--	---

	<p>а) общая численность; б) рождаемость; в) деление по возрасту; г) отношение к религии.</p> <p>5. <u>Общий коэффициент рождаемости – это:</u> а) число детей рожденных женщиной в детородном возрасте; б) число всех детей рожденных за год; в) число детей рожденных за год на 1000 чел. в среднегодовом исчислении; г) превышение числа родившихся детей над умершими на 1000 чел. в среднегодовом исчислении.</p> <p>6. <u>Трудоспособный возраст в современной России:</u> а) 14 лет – пенсионный возраст; б) 15 лет – пенсионный возраст; в) 16 лет – пенсионный возраст; г) 15 лет – 72 года.</p> <p>7. <u>Какого режима воспроизводства населения не существует?:</u> а) простой; б) сложный; в) суженый; г) расширенный.</p> <p>8. <u>К качественным характеристикам населения не относится:</u> а) среднегодовая численность постоянного населения; б) уровень образования населения; в) национальная структура; г) структура занятых в производственной и непроизводственной сферах.</p> <p>9. <u>Объектом изучения ««ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»» является:</u> а) экономически активное население; б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте; в) та часть населения, которая способна к труду; г) та часть населения, которая ищет работу.</p> <p>10. <u>Что означает понятие «воспроизводство трудовых ресурсов»?:</u> а) постоянное увеличение трудового потенциала; б) непрерывная рождаемость людей; в) вступление населения в трудоспособный возраст; г) постоянное возобновление трудовых ресурсов общества.</p>
<p>ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>	<p>11. <u>Какой коэффициент относится к методу прогнозирования численности населения?:</u> а) коэффициент рождаемости; б) коэффициент дожития; в) коэффициент стабильности семьи; г) коэффициент демографической нагрузки</p> <p>12. <u>Какой вид движения населения указан здесь ошибочно?:</u> а) механическое; б) политическое; в) естественное; г) социальное.</p> <p>13. <u>Что означает понятие «депопуляция»?:</u> а) принудительное выселение граждан с территории проживания; б) превышение смертности населения над рождаемостью; в) рост смертности детей в младенческом возрасте; г) одно из направлений демографической политики.</p> <p>14. <u>Какая формулировка относится к типу воспроизводства населения?:</u> а) интенсивный; б) современный; в) расширенный; г) социальный.</p> <p>15. <u>Что не относится к принятой в статистике труда классификации трудоспособности?:</u></p>

	<p>а) общая трудоспособность; б) профессиональная трудоспособность;</p> <p>в) возрастная трудоспособность; г) неполная трудоспособность.</p> <p>16. Трудовые ресурсы – это:</p> <p>а) трудоспособное население;</p> <p>б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;</p> <p>в) занятое население в трудоспособном возрасте;</p> <p>г) трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятые подростки, пенсионеры и инвалиды.</p> <p>17. Какой стадии воспроизводства трудовых ресурсов не существует?:</p> <p>а) распределение; б) увеличение; в) формирование; г) использование.</p> <p>18. Профессиональное движение трудовых ресурсов связано с:</p> <p>а) переменой работниками рода деятельности;</p> <p>б) переход из одной отрасли в другую;</p> <p>в) переход от одного уровня квалификации к другому;</p> <p>г) получение более высокого общего образования.</p> <p>19. Что не является критерием выделения трудовых ресурсов из общей численности населения?:</p> <p>а) возраст; б) работоспособность; в) пол; г) занятость;</p> <p>20. Расширенное воспроизводство рабочей силы – это:</p> <p>а) расширение территории размещения трудовых ресурсов;</p> <p>б) увеличение трудоспособного возраста населения;</p> <p>в) производство трудовых ресурсов в расширенном масштабе;</p> <p>г) увеличение количества трудовых ресурсов с профессиональным образованием.</p>
--	---

Ключ к тесту

№ теста	Ответ	№ теста	Ответ	№ теста	Ответ
1	б	8	а	15	в
2	б	9	в	16	г
3	б	10	г	17	б
4	г	11	б	18	а
5	в	12	б	19	в
6	в	13	б	20	в
7	б	14	б	-	

Тестирование 2.

<p>ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также</p>	<p>1. Стадия формирования трудовых ресурсов не включает:</p> <p>а) достижение людьми трудоспособного возраста; б) сальдо миграции;</p> <p>в) приобретение и развитие способности к труду, трудовой квалификации;</p> <p>г) восстановление жизненных сил.</p> <p>2. Трудовой потенциал – это главным образом:</p> <p>а) понятие, характеризующее напряженность работы коллектива;</p> <p>б) отношение величины трудовых ресурсов к численности населения;</p>
--	--

<p>навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике;</p>	<p>в) способность человека выполнить установленное задание; г) совокупность всех способностей человека трудиться. <u>К временной миграции (М) следует отнести прежде всего:</u> а) легальную М; б) М без смены гражданства и постоянного места жительства; в) организованную М; г) М со сменой гражданства и постоянного места жительства. 4. <u>Что такое трудоспособность?:</u> а) способность искать работу; б) участие в процессе труда; в) способность трудиться по полученной специальности; г) способность человека выполнять работу определенного объема и качества. 5. <u>Что является наиболее определяющим в распределении и перераспределении ТР?:</u> а) динамика численности населения; б) динамика численности ТР; в) динамика количества и структуры рабочих мест; г) динамика потребности населения в рабочих местах. 6. <u>К миграции населения и трудовых ресурсов не относится:</u> а) перемещение людей через границы административно-территориальных образований; б) смена постоянного места жительства; в) изменение семейного положения; г) возвращение к постоянному месту жительства. 7. <u>Объективный фактор распределения ТР:</u> а) состояние здоровья; б) структура экономики; в) образование; г) выбор человеком рабочего места. 8. <u>К профориентации не относится:</u> а) профотбор; б) профадаптация; в) профобучение; г) профпросвещение. 9. <u>Перераспределение ТР как вид – это:</u> а) первичное распределение; б) вторичное распределение; в) организованное трудоустройство; г) вызовы предприятий. 10. <u>Гражданин своей страны, принудительно покинувший прежде место жительства: называется:</u> а) беженцем; б) вынужденным переселенцем; в) эмигрантом; г) иммигрантом.</p>
<p>ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать</p>	<p>11. <u>Какой из показателей наиболее отражает развитие трудового потенциала?:</u> а) изменение качественных характеристик ТР в процессе их обучения и использования; б) изменение структуры трудового потенциала; в) изменение социальной политики государства; г) объем выпущенной продукции. 12. <u>Интенсивность миграции рабочей силы обусловлена прежде всего:</u> а) территориальным расположением регионов; б) высокой текучестью кадров; в) низким уровнем образования работников и низкими требованиями к условиям труда;</p>

<p>численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>	<p>г) возможностью улучшить условия жизни работников и их семей.</p> <p>13. Вторичное распределение трудовых ресурсов – это:</p> <p>а) получение специалистом второго высшего образования; б) депортация населения;</p> <p>в) эвакуация населения; г) перераспределение уже занятых в экономике работников.</p> <p>14. Трудовой потенциал организации – это:</p> <p>а) совокупность работников, материальных и организационно-технических условий производства;</p> <p>б) совокупность работников, обладающих определенной квалификацией, опытом работы и профессией;</p> <p>в) совокупность работников и материальных ресурсов;</p> <p>г) совокупность работников и технологические условия производства.</p> <p>15. Основа формирования ТР:</p> <p>а) продолжительность жизни; б) естественное движение населения;</p> <p>в) качество жизни; г) уровень дохода на душу населения.</p> <p>16. Распределение трудовых ресурсов не включает в себя:</p> <p>а) размещение кадров по отраслям производства;</p> <p>б) распределение рабочей силы по территории страны;</p> <p>в) размещение работников по предприятиям и организациям;</p> <p>г) выбор выпускниками школ той или иной профессии.</p> <p>17. Укажите демографический фактор формирования ТР:</p> <p>а) половозрастная структура;</p> <p>б) состояние образования;</p> <p>в) состояние и организация здравоохранения;</p> <p>г) уровень реальных доходов населения.</p> <p>18. Иммиграция в России в настоящее время:</p> <p>а) компенсирует естественную убыль населения полностью;</p> <p>б) компенсирует естественную убыль населения частично;</p> <p>в) компенсирует естественную убыль населения со значительным превышением;</p> <p>г) совсем не компенсирует естественную убыль населения.</p> <p>19. На формирование трудовых ресурсов не влияют:</p> <p>а) рост населения и изменение его половозрастной структуры;</p> <p>б) подготовка и повышение квалификации кадров;</p> <p>в) состояние детских дошкольных учреждений;</p> <p>г) профессиональная ориентация.</p> <p>20. Об уровне образования населения не судят по:</p> <p>а) количеству учащихся в школах;</p> <p>б) количеству завершивших обучение в школе;</p> <p>в) количеству лиц, имеющих высшее образование;</p> <p>г) количеству завершивших обучение в профессиональных училищах.</p>
---	--

Ключ к тесту

№ теста	Ответ	№ теста	Ответ	№ теста	Ответ
1	б	8	в	15	б
2	г	9	б	16	г
3	б	10	б	17	а
4	г	11	а	18	а
5	в	12	г	19	в
6	в	13	г	20	а
7	б	14	а	-	

Тестирование 3.

<p>ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике;</p>	<p>1. <u>Что не верно в формулировке «Использование трудовых ресурсов – это...»?:</u> а) главная стадия воспроизводства трудовых ресурсов; б) эффективное использование трудового потенциала; в) занятость трудоспособного населения; г) первая стадия воспроизводства трудовых ресурсов.</p> <p>2. <u>Что не относится к показателям, оценивающим уровень использования ТР?:</u> а) доля занятых в общественном хозяйстве; б) структура занятости; в) производительность общественного труда; г) фондоемкость продукции.</p> <p>3. <u>Что не верно в формулировке «Занятость – это деятельность...»?:</u> а) связанная с удовлетворением личных потребностей; б) по удовлетворению общественных потребностей; в) приносящая заработок, трудовой доход; г) приносящая любой доход.</p> <p>4. <u>Что не входит в активную политику содействия занятости населения?:</u> а) предотвращение увольнений работников с предприятий; б) выплата безработным пособий по безработице; в) переподготовка и повышение квалификации ищущих работу; г) субсидирование создания новых рабочих мест.</p> <p>5. <u>Что является товаром на рынке труда?:</u> а) труд; б) способность человека к труду; в) рабочие места; г) граждане, не имеющие работу.</p> <p>6. <u>Какая международная организация разрабатывает рекомендации по вопросам трудовых отношений?:</u> а) Международная конфедерация свободных профсоюзов; б) Международная ассоциация трудящихся; в) Международная организация труда; г) Всемирная конфедерация труда.</p> <p>7. <u>Что не относится к основным принципам трудоустройства населения?:</u> а) право граждан на защиту от безработицы; б) право граждан распоряжаться своими способностями к труду; в) добросовестный труд - обязанность каждого гражданина; г) ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд.</p>
--	--

	<p>8. <u>Отражает ли баланс трудовых ресурсов их распределение?:</u> а) да; б) нет; в) частично; г) только вместе с балансом рабочих мест.</p> <p>9. <u>Что является объектом управления трудовыми ресурсами?:</u> а) трудоспособное население; б) безработные граждане; в) социально-экономические отношения по поводу воспроизводства ТР. г) экономически активное население.</p> <p>10. <u>Общественная производительность труда определяется отношением:</u> а) ВВП и численности функционирующих ТР общества; б) ВВП и фондовооруженности труда; в) материальных ресурсов и ТР общества; г) количеством отработанного времени.</p>
<p>ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>	<p>11. <u>В число субъектов управления трудовыми ресурсами в России не входят:</u> а) органы государственной власти; б) профсоюзы; в) объединения работодателей; г) объединения безработных.</p> <p>12. <u>В составе областной трехсторонней комиссии по трудовым отношениям не имеют: равных прав представители:</u> а) Администрации области; б) Федерации профсоюзов; в) Главного Управления по труду и занятости населения области; г) Ассоциации работодателей.</p> <p>13. <u>Какой из показателей использования ТР является обобщающим?:</u> а) уровень занятости; б) объем ВВП; в) рост ВВП на душу населения; г) уровень безработицы.</p> <p>14. <u>Что характеризует уровень занятости ТР?:</u> а) численность безработных граждан; б) соотношение занятого населения к общей численности ТР; в) соотношение занятого населения к экономически активному населению; г) конъюнктура рынка труда.</p> <p>15. <u>Полная занятость- это когда заняты:</u> а) все рабочие места; б) все трудоспособное население; в) все желающие работать; г) все имеющие профессию.</p> <p>16. <u>Как называется безработица, когда идет спад производства, уменьшается спрос на товары, сокращается занятость, а безработица растет?</u> а) структурная; б) фрикционная; в) цикличная; г) сезонная.</p> <p>17. <u>Как называется безработица, когда работники предприятия не по своей вине трудятся неполную неделю или отправлены в административные отпуска?:</u> а) зарегистрированная; б) безработица ожидания; в) скрытая; г) фрикционная.</p>

	<p>18. Что характеризует уровень безработицы?: а) численность безработных; б) численность незанятых; в) соотношение безработных и ищущих работу; г) соотношение безработных и экономически активных граждан.</p> <p>19. Что означает понятие «экономически активное население?»: а) граждане ищущие работу; б) занятые и безработные граждане, ищущие работу; в) трудоспособное население; г) наемные работники, работодатели, самозанятые.</p> <p>20. Назовите состав представительства страны в МОТ: а) представитель Правительства, представитель МИД, представитель профсоюзов; б) представитель Правительства, представитель профсоюзов; в) представитель Правительства, представитель профсоюзов, представитель работодателей; г) 2 представителя Правительства, представитель работодателей, представитель трудящихся.</p>
--	---

Ключ к тесту

№ теста	Ответ	№ теста	Ответ	№ теста	Ответ
1	г	8	а	15	в
2	г	9	в	16	в
3	г	10	а	17	в
4	б	11	г	18	г
5	б	12	в	19	б
6	в	13	в	20	г
7	в	14	б	-	

Критерии формирования оценок по тестам

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (п.6.2.).

Темы докладов

1. Критерии выделения ТР из населения. Структура ТР.
2. Основные тенденции современного демографического развития России.
3. Воспроизводство населения и ТР: общее и особенное.

4. Факторы, определяющие воспроизводство населения и ТР.
5. Источники пополнения ТР.
6. Профорентация: сущность и формы.
7. Требования научно – технического прогресса и рынка труда к качеству рабочей силы.
8. Роль образования в повышении качества рабочей силы.
9. Организационно-правовые формы распределения (перераспределения) ТР.
10. Размещение производительных сил – основа распределения (перераспределения) ТР.
11. Миграционный потенциал России.
12. Концепция миграционной политики России до 2025 года.
13. Задачи, решаемые на стадии использования ТР.
14. Показатели, оценивающие эффективность использования ТР.
15. Спрос и предложение на рынке труда.
16. Виды и формы занятости и безработицы
17. Управление ТР: сущность, цели, задачи.
18. Балансы ТР. Их место в системе управления ТР.

Критерии оценки докладов

Критерий	Требования к докладу
Знание и понимание теоретического материала	<ul style="list-style-type: none"> - рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> - грамотно применяется категория анализа, - методологически верно проведены расчеты показателей; - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> - изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка (при необходимости), - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи
Оценка	Критерии оценки доклада
«отлично»	<ol style="list-style-type: none"> 1) студент легко ориентируется в содержании теоретического и аналитического материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения; 2) знает и правильно применяет формулы; 3) знает и правильно применяет нормативные документы; 4) решение аналитического (практического) задания записано понятно, аккуратно, последовательно; 5) подготовлен презентационный материал.
«хорошо»	<ol style="list-style-type: none"> 1) студент демонстрирует полное освоение теоретического и аналитического материала, владеет понятийным аппаратом,

	<p>ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию;</p> <p>2) знает и применяет формулы и нормативные документы, но допускает небольшие неточности;</p> <p>3) решение аналитического (практического) задания записано, но недостаточно аргументировано;</p> <p>4) подготовлен презентационный материал, но недостаточно полный.</p>
«удовлетворительно»	<p>1) студент демонстрирует неполное освоение теоретического и аналитического материала, плохо владеет понятийным аппаратом, плохо ориентируется в изученном материале, неуверенно излагает свою позицию;</p> <p>2) знает отдельные формулы и нормативные документы, но допускает значительные неточности в их применении;</p> <p>3) решение аналитического (практического) задания записано неверно, аргументация отсутствует;</p> <p>4) не подготовлен презентационный материал.</p>
«неудовлетворительно»	<p>1) студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл;</p> <p>2) беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач;</p> <p>3) решение аналитического (практического) задания записано неверно либо отсутствует;</p> <p>4) не подготовлен презентационный материал.</p>

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра менеджмента и управления персоналом	А.Б. Кулаков		24.04.18 г.
2	Библиотека	Г.В. Шпакова		24.04.18 г.
3	УМО	Н.С. Ульянова		24.04.18 г.